

*Reija Lilja, Rita Asplund ja Kaisa Kauppinen (toim.)*

***Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset***  
sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä?

---



ISSN 1236115  
ISBN 978-952-00-2505-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2506-9 (PDF)

Yliopistopaino, Helsinki 2007

# Tiivistelmä

Reija Lilja, Rita Asplund ja Kaisa Kauppinen (toim.). Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Helsinki 2007. 130 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. ISSN 1236-2115; 2007:69)  
ISBN 978-952-00-2505-2 (nid.), ISBN 978-952-00-2506-9 (PDF)

Tässä raportissa kuvataan Euroopan sosiaalirahaston ja sosiaali- ja terveysministeriön rahoittaman hankkeen ”Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena” keskeisiä tuloksia. Hanke on Palkansaaajien tutkimuslaitoksen, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen, Työterveyslaitoksen ja Kansaneläkelaitoksen yhteishanke, jonka tavoitteena on ollut arvioida niin rekisteripohjaisten pitkittäisaineistojen kuin yritystasolta kerättyjen tietojen ja kokemusten avulla perhevapaiden käyttöön liittyviä valintoja ja kustannuksia niin yksilö- kuin yritystasolla.

Hankkeessa tuotettiin laajoihin rekistereihin pohjautuvien tilastollisten analyysien avulla uutta tietoa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat isien perhevapaavalintoihin. Analyysit koskevat niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla työskenteleviä isiä kuin myös isiä, jotka eivät olleet lapsen syntyessä työmarkkinoilla. Monet erilaiset tekijät selittävät sitä, miksi isät eivät käytä perhevapaita tai miksi he eivät ole perhevapailla nykyistä pidempään. Yksi keskeinen selittäjä on isien työmarkkina-asema: työmarkkinoiden ulkopuolella olevat isät jättävät usein perhevapaat käyttämättä. Taloudellisten tekijöiden yhteys isän perhevapaiden käyttöön on monimutkainen. Isien tulojen noustessa vanhempainvapaan käyttö lisääntyy. Hyvätuloisten isien perheet näyttävät siis kestävän pienituloisia paremmin isien lyhyistä perhevapaista johtuvia tulomenetyksiä.

Hankkeessa arvioidaan myös ensimmäistä kertaa Suomessa **yksityiseen sektoriin** keskittyvän, kattavan tilastoanalyysin avulla, minkälaisia kustannuksia perhevapaista syntyy yritys- ja yksilötasolla. Yritystasolla tuotetaan uutta tietoa perhevapaista syntyvistä suorista ja epäsuorista kustannuksista. Saatujen tulosten mukaan perhevapaiden suorat kustannukset yrityksille eivät keskimäärin ottaen näyttäisi olevan merkittäviä, mutta epäsuorat kustannukset sen sijaan näyt-

täisivät heikentävän yritysten kannattavuutta erityisesti naisvaltaisilla aloilla. Tällä on suoria heijastusvaikutuksia naisvaltaisten alojen palkanmaksukykyyn ja sitä kautta naisten ja miesten palkkaeroihin.

Hankkeessa on lisäksi analysoitu, miten paljon eri pituiset perhevapaat heikentävät naisten ja miesten palkkaa vapaalta paluun jälkeen. Analyyseissä, joissa hyödynnetään yksityistä sektoria edustavaa yhdistettyä yksilö- ja yritysaineistoa, keskitytään ensisynnyttäjiin (tai ensimmäisen lapsen saaneisiin isiin), joiden palkkakehitystä verrataan vastaaviin lapsettomiin naisiin (miehiin). Tutkitut äidit ja isät olivat jo ennen lapsen syntyä sitoutuneita työelämään ja palasivat vapaan jälkeen joko entisen tai uuden työnantajan palvelukseen. Tulosten voidaan tästä syystä ajatella antavan alarajan lapsien hankkimisesta aiheutuvalle palkkahaitalle. Saadut tulokset osoittavat, että perhevapaalta palaavan äidin palkka jää selkeästi työssä jatkaneiden lapsettomien naisten palkkojen jälkeen, mutta nämä negatiiviset palkkavaikutukset pienenevät verrattain nopeasti työhön paluun jälkeen. Palkan heikkeneminen on sitä suurempaa ja pitkäkestoisempaa mitä pidemmästä perhevapaasta on kyse. Isillä vastaavaa vaikutusta ei havaita, koska isät pitävät tyypillisesti edelleen vain hyvin lyhyitä perhevapaita.

Lisäksi viidessä pk-yrityksessä toteutetun erillisen tutkimus- ja kehittämistyön painopisteenä oli tuottaa tasa-arvosuunnittelun käyttöön toimintamalli, jossa perhevapaista aiheutuvien kustannusten problematiikka on näkyvästi esillä. Tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden ja työantajien käsityksiä siitä, miten perhevapaista johtuvat työstä poissaolot ja keskeytykset vaikuttavat naisten ja miesten palkkoihin ja uramahdollisuuksiin heidän palattuaan työelämään näiden vapaiden jälkeen. Haastatellut kokivat, että perheystävällinen työkuultuuri helpottaa työhön paluuta perhevapaan jälkeen. Tutkimukseen osallistuvissa yrityksissä laadittiin tasa-arvosuunnitelma yhdessä henkilöstön kanssa. Se koettiin hyväksi työkaluksi, jonka avulla työyhteisö kirjaa esille työn ja perheen yhteensovittamista tukevia käytäntöjä.

**Asiasanat:** samapalkkaisuus, sukupuolten väliset palkkaerot, työelämän tasa-arvo, perhevapaa, vanhempainvapaa, tasa-arvosuunnitelma

## Sammandrag

Reija Lilja, Rita Asplund och Kaisa Kauppinen (red.). Är familjeledighet och dess kostnader en broms för jämställdhet mellan könen? Helsingfors 2007. 130 s. (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter, ISSN 1236-2115; 2007:69) ISBN 978-952-00-2505-2 (inh.), ISBN 978-952-00-2506-9 (PDF)

I denna rapport presenteras de viktigaste resultaten från projektet 'Familj och karriär som utmaning för jämställdhetsplanering', som finansierats av Europeiska socialfonden och social- och hälsovårdsministeriet. Studien är ett samarbetsprojekt mellan Löntagarnas forskningsinstitut, Näringslivets Forskningsinstitut, Arbetshälsoinstitutet och Folkpensionsanstalten med syfte att utreda hur familjeledighet utnyttjas och vilka dess kostnader är för individer och företag. Utvärderingen bygger på såväl registerbaserade longitudinella data som information och erfarenheter insamlade på företagsnivå.

Projektet har på basen av omfattande registerbaserade statistiska analyser tagit fram ny information om vilka faktorer som påverkar pappors val av familjeledighet. Analyserna omfattar pappor som var anställda inom den privata eller offentliga sektorn likaväl som pappor som inte jobbade vid tidpunkten för barnets födelse. Ett flertal faktorer bidrar till varför pappor väljer att inte alls utnyttja möjligheten att bli på familjeledighet eller varför de inte stannar på familjeledig under en längre period än vad som nu är fallet. En central faktor är pappans arbetsmarknadsstatus: pappor som står utanför arbetsmarknaden lämnar ofta familjeledigheten outnyttjad. De ekonomiska faktorernas samband med pappans utnyttjande av familjeledighet är komplexa. För föräldraledighet gäller dock att den utnyttjas desto mer ju högre pappans inkomster är. Om pappan är väslavlönad så förefaller familjen således att bättre klara av det inkomstbortfall som pappans korta familjeledighet förorsakar.

I projektet görs även – för första gången för Finlands del på basis av omfattande statistiska analyser – en uppskattning av de kostnader som familjeledighet ger upphov till på företags- och individnivå inom den **privata sektorn**. Också dessa resultat bygger på omfattande statistiska analyser. De på företagsnivå genomförda analyserna presenterar ny information om de direkta och indirekta kostnader som är förknippade med familjeledigheter. Resultaten antyder att de direkta kostnaderna

för företagen inte är betydande generellt sett. Däremot tenderar de indirekta kostnaderna att försvaga företagens lönsamhet speciellt i kvinnodominerade branscher. Detta avspeglas i branschernas lönebetalningsförmåga och därigenom i löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

Därutöver har projektet tagit fram information för både kvinnor och män om i vilken utsträckning olika långa familjeledigheter påverkar lönen efter avslutad ledighet. Analyserna, som bygger på för den privata sektorn representativt sammanlänkat individ- och företagsdata, gäller förstföderskor (eller män som första gången blivit pappor) vilkas löneutveckling jämförs med löneutvecklingen för motsvarande barnlösa kvinnor (män). De analyserade mammorna och papporna var ute i arbetslivet redan före barnets födelse och återvände efter avslutad ledighet antingen till sin tidigare arbetsplats eller bytte arbetsgivare. Mot denna bakgrund kan resultaten antas utvisa undre gränsen för storleken på den negativa löneeffekt som följer av att man skaffar barn. Resultaten visar att från familjeledighet återvändande mammors löner klart släpar efter lönerna för de barnlösa kvinnor som fortsatt i arbetslivet, men också att dessa negativa löneeffekter minskar relativt snabbt efter återupptaget arbete. Löneeffekten ökar dock med längden på familjeledigheten. Motsvarande effekt erhöles inte för pappornas del eftersom deras familjeledighet är fortfarande oftast mycket kort.

Projektet genomförde även en separat forsknings- och utvecklingsstudie gällande fem små och mellanstora företag i syfte att utarbeta en verksamhetsmodell för jämställdhetsplanering som lyfter fram problematiken kring de kostnader familjeledighet medför. Studien utredde arbetstagarnas och arbetsgivarnas uppfattning om hur frånvaro p g a familjeledighet påverkar kvinnors och mäns löner och karriärmöjligheter efter att de återvänt till arbetslivet. De intervjuade upplevde att en familjevänlig arbetskultur underlättar återinträdet i arbetslivet. De företag som medverkade i studien gjorde upp jämställdhetsplaner tillsammans med personalen. Dessa uppfattades som goda arbetsredskap med hjälp av vilka arbetsgemenskapen kan ta fram praktiska modeller för hur sammankopplingen av arbete och familj kunde stödas.

**Sakord:** likalön, könsbaserade löneskillnader, jämställdhet i arbetslivet, familjeledighet, föräldraledighet, jämställdhetsplan

## Summary

Reija Lilja, Rita Asplund and Kaisa Kauppinen (eds.). Do the choices and costs of family leave hamper gender equality in working life? Helsinki 2007. 130 pp. (Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, Finland, ISSN 1236-2115; 2007:69)

ISBN 978-952-00-2505-2 (paperback), ISBN 978-952-00-2506-9 (PDF)

This report presents key results from the project ‘Combining work and family – a challenge for equality planning’ financed by the European Social Fund and the Ministry of Social Affairs and Health. The overarching objective of this joint project between the Labour Institute for Economic Research, the Research Institute of the Finnish Economy, the Finnish Institute of Occupational Health and the Social Insurance Institution of Finland has been to evaluate the choices and costs related to family leave from the perspective of both individuals and companies using broad register-based longitudinal data, as well as information and experiences gathered from companies.

The project has produced new information on the factors affecting fathers’ choices of family leave by use of statistical analyses of large register-based datasets. The analyses cover fathers who were employed in the private or the public sector, as well as fathers who were non-employed at the time of childbirth. Several factors are found to explain why fathers do not go on family leave, or why they do not stay longer on family leave. One important underlying factor is the father’s labour market status: non-employed fathers often take no family leave whatsoever. The relation between economical factors and fathers’ use of family leave is complicated. Yet, the use of parental leave increases with the father’s income level. This suggests that the families of well-paid fathers can better bear the income loss due to the father’s short family leave spell.

Using extensive statistical analysis for the first time for Finland, the project also explores which kind of costs the use of family leave incurs at the company and individual level in the **private sector**. The project provides new information on the direct and indirect costs of family leave faced by companies. The results indicate that the companies’ direct costs of family leave are on average quite

small. The indirect costs, on the other hand, tend to have a negative impact on firm profitability especially in female-dominated industries. This has direct repercussions on the pay capacity of female-dominated industries and thereby on the male–female wage gap.

The project has also investigated how family leave of different length affects women's and men's wages upon return from their leave. Using linked employee-employer data that is representative of the private sector, the analysis focuses on women giving birth to their first child (or fathers having their first child) whose wages are compared to those of similar but childless women (men). The mothers and fathers under study were attached to the labour market already before childbirth and returned after their leave either to their former or to another employer. Hence the findings can be taken to stipulate a lower bound for the wage penalty of having children. The results show that the wage of a mother returning from family leave lags clearly behind that of childless but otherwise similar women who have worked uninterruptedly, but also that these negative wage effects fade out rather quickly after the mother's re-entrance into working life. The longer the family leave spell, the higher and the more prolonged is the wage penalty, however. A similar effect is not observable in the case of fathers due to their typically very short family leave spells.

In addition a separate research and development study was undertaken in five small and middle-sized companies with the aim of producing an operational model for equality planning that focuses on the cost problems caused by the personnel's use of family leave. For this purpose the study analysed the opinions of both employees and employers on how family leave related absences and breaks affect male and female wages and career possibilities upon return to work. The interviewees felt that a family friendly work culture enhances the employee's return from family leave. In all companies under study an equality plan was prepared in cooperation with the staff. The equality plan was seen as a useful tool by means of which the work community can promote practices which support the combining of work and family.

**Keywords:** equal pay, male–female wage gaps, equality in working life, family leave, parental leave, equality plan



# Esipuhe

Työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen on suomalaisen tasa-arvopolitiikan keskeisiä haasteita. Suomalaiset naiset ja miehet osallistuvat työelämään lähes yhtä tiivisti, mutta naiset käyttävät edelleen suurimman osan vanhempain- ja hoitovapaista. Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena -hanke käynnistettiin, jotta saataisiin tietoa perhevapaiden käytöstä ja perhevapaiden yhteydestä naisten palkka- ja urakehitykseen. Tavoitteena oli myös saada tietoa siitä, miten tasa-arvosuunnittelulla voidaan tukea perhevapailta töihin palaamista sekä työn ja perheen yhteensovittamista.

Isien kannustaminen perhevapaille on ollut Suomessa sekä tasa-arvo- että perhepolitiikan tavoitteena jo pitkään. Isät ovat alkaneet käyttää perhevapaita aikaisempaa enemmän vaikka muutos on vielä varsin hidasta. Muutaman viikon mittaisen isyysvapaan pitäminen on jo juurtunut käytännöksi, mutta edelleen vain murto-osa isistä pitää vanhempainvapaata. Syitä isien passiivisuuteen on etsitty niin asenteista kuin taloudellisista tekijöistä. Verotuksellisista syistä monille perheille olisi itse asiassa taloudellisesti edullisempaa jos vanhemmat jakaisivat vanhempainvapaata.

Vanhempainvapaajärjestelmää kehitetään koko ajan. Viimeisimmän uudistuksen myötä (v. 2007) vanhempainvapaista aiheutuvat suorat kustannukset on korvattu jo lähes täysimääräisinä. Myös isille suunnatun ns. bonusvapaan ajankohtaa on joustavoitettu. Vanhempainvapaajärjestelmän kehittäminen on edelleen ajankohtaista ja kokonaisuudistuksen tarve tullaan arvioimaan hallituskauden aikana. Vuonna 2010 pidennetään isyysvapaata kahdella viikolla. Tämä on askel isille suunnattujen vanhempainvapaiden pidentämiseen, josta muissa Pohjoismaissa on saatu hyviä kokemuksia. Isät innostuvat käyttämään erityisesti sellaisia vapaita, jotka ovat heille ”korvamerkittyjä” eli jotka perhe muuten menettäisi. Meneillään on myös asennekampanja, joka kannustaa tuoreita isiä sijoittamaan omaa aikaansa myös lapsiinsa. Perhevapaiden, niin vanhempainvapaan kuin hoitovapaidenkin tasaisempi jakautuminen naisten ja miesten kesken on tehokas keino tasoittaa perhevapaista aiheutuvia kustannuksia niin työnantajien kuin äitien ja isienkin kesken.

Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena -hankkeen ohjausryhmään ovat kuuluneet edustajat AKAVasta, EK:sta, SAK:sta ja STTK:sta sekä hankkeen toteuttajatahoista, Palkansaajien tutkimuslaitoksesta, Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksesta ja Työterveyslaitoksesta. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimi tutkija Ulla Aitta Akavasta. Sosiaali- ja terveysministeriöstä hankkeen valvojina olivat alkuvaiheessa neuvotteleva virkamies Marja-Liisa Anttalainen ja ylitarkastaja Sanna Kantonen, ja hankkeen loppuvaiheessa ylitarkastaja Päivi Yli-Pietilä ja ohjelmakoordinaattori Irmeli Järvenpää.

Hankkeen tulokset valottavat kiinnostavasti isien halukkuutta isyys- ja vanhempainvapaan käyttöön, perhevapaiden käytön ja palkkakehityksen välisiä suhteita sekä tasa-arvosuunnittelun mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamisen parantamisessa työpaikkatasolla. Tulokset nostavat esiin myös jatkoselvityksen tarpeita. Kiitän sosiaali- ja terveysministeriön puolesta hankkeen toteuttajia monipuolisen tutkimus- ja kehittämishankkeen toteuttamisesta sekä ohjausryhmää hankeprosessin tukemisesta.

Raimo Ikonen  
Osastopäällikkö

# Sisältö

1. Johdanto.....	15
2. Isien perhevapaat ja tasa-arvo .....	22
2.1. Johdanto .....	22
2.2. Isät ovat lisänneet vanhempainvapaan käyttöä, mutta jaksot ovat lyhyitä .....	25
2.3. Isien valintoja selittävät monet erilaiset tekijät .....	29
2.4. Tulojen suhde perhevapaiden käyttöön on monimutkainen .....	32
2.5. Isät harvoin palkallisella perhevapaalla .....	38
2.6. Ammatti ja isien perhevapaiden käyttö .....	39
2.7. Bonusvapaaudistus ei lisännyt pitkiä vanhempainvapaita.....	42
2.8. Johtopäätökset .....	43
3. Lasku lapsensaannista .....	46
3.1. Johdanto .....	46
3.2. Perhevapaiden kustannukset yrityksissä.....	48
3.3. Perhevapaiden kustannukset työntekijöille.....	57
3.4. Lyhytaikaiset työstä poissaolot .....	63
4. Tasa-arvosuunnittelu kehittämisen työkaluna.....	68
4.1. Mitä tutkittiin ja mihin pyrittiin .....	69
4.2. Tasa-arvosuunnittelun haasteet pk-yrityksissä .....	72
4.3. Perhevapaista aiheutuvat suorat kustannukset koettiin korkeiksi naisvaltaisissa yrityksissä .....	76
4.4. Perhevapaista aiheutuvat epäsuorat kustannukset koettiin rasitteeksi kaikissa yrityksissä .....	80
4.5. Lapsen sairastumisesta aiheutuvat kustannukset koettiin suurina tai suurempina kuin perhevapaista aiheutuvat kaikissa yrityksissä .....	83
4.6. Tasa-arvosuunnittelu naisten ura- ja palkkakehityksen tukijana... ..	89
4.7. Tasa-arvosuunnittelu keinona lisätä miesten perhevapaita .....	101
4.8. Tasa-arvosuunnittelu työn ja perheen yhteensovittamisen välineenä .....	105
4.9. Yhteenveto.....	107
5. Keskeiset tulokset .....	113

6. Lopuksi .....	119
Perhevapaakustannukset .....	119
Isien perhevapaat .....	121
Perhe ja ura -hankkeen julkaisut .....	123
Perhe ja ura tasa-arvon haasteena seminaariesitykset.....	124

## Kuvioluettelo

Kuvio 2.1. Isien perhevapaiden käyttö lapsen syntymäkuukauden mukaan vuosina 2001–2004 (%).

Kuvio 2.2. Isyys- ja vanhempainrahopäivien summan jakauma niillä isillä, joita vuoden 2003 uudistus koskee (%).

Kuvio 2.3. Perhevapaiden käyttö kaikkien isien ja palkansaajaisien keskuudessa perheen käytettävissä olevien tulojen mukaan (%).

Kuvio 2.4. Äidin tulojen osuus puolisoiden yhteenlasketuista tuloista ennen lapsen syntymää.

Kuvio 2.5. Isien vanhempainvapaan käyttö isän tulojen ja äidin kotihoidon tuen käytön mukaan (%).

Kuvio 2.6. Isien perhevapaiden käyttö isän ammatin mukaan (%).

Kuvio 2.7. Isän päivärahopäivien kertymä ennen ja jälkeen bonusvapaauudistuksen (%).

Kuvio 3.1. Palkkaerojen kehitys yksityisellä sektorilla vuosina 1995–2002 perheaseman mukaan ikäryhmässä 25–39-vuotiaat.

Kuvio 3.2. Perhevapaiden käyttö työntekijää kohti (päivää/vuosi), sektoreittain.

Kuvio 3.3. Perhevapaiden käyttö työntekijää kohti (päivää/vuosi), toimialan sukupuolirakenteen mukaan.

Kuvio 3.4a. Perhevapaiden käyttö työntekijää kohti (päivää/vuosi), yrityskoon mukaan, teollisuus.

Kuvio 3.4b. Perhevapaiden käyttö työntekijää kohti (päivää/vuosi), yrityskoon mukaan, palvelut.

Kuvio 3.5. Korvattujen perhevapaapäivien osuus perhevapaapäivien kokonaismäärästä, toimialan sukupuolirakenteen mukaan.

## Taulukkoluetelo

Taulukko 2.1. Isän perhevapaiden käyttö tärkeimpien taustamuuttujien mukaan (%).

Taulukko 2.2. Palkallisella äitiys- ja isyysvapaalla olleet äidit ja isät julkisella ja yksityisellä sektorilla (%).

Taulukko 3.1. Äitien palkka-asema suhteessa lapsettomiin naisiin ennen ja jälkeen perhevapaan urakatkon pituuden mukaan.

Taulukko 3.2. Keskimääräiset poissaolotodennäköisyydet sukupuolen mukaan.

Taulukko 3.3. Keskimääräiset poissaolotodennäköisyydet perhetyypin mukaan.

Taulukko 3.4. Ennustetut tuntipalkat sukupuolen ja poissaolon mukaan (vuoden 2000 euroina).

Taulukko 3.5. Miesten ja naisten välinen keskimääräinen palkkaero jaettuna erilaisista ominaisuuksista johtuvaan osaan ja näistä ominaisuuksista saatavasta erilaisesta palkanlisäyksestä johtuvaan vaikutukseen.

Taulukko 4.1. Kaikki osahankkeessa haastatellut henkilöt, lukumäärä.

Taulukko 4.2. Tutkimusteemat ja kysymykset.

# 1. Johdanto

Reija Lilja (Palkansaajien tutkimuslaitos, PT)

Rita Asplund (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, ETLA)

Kaisa Kauppinen (Työterveyslaitos, TTL)

Suomessa perhevapaista aiheutuvien suorien kustannusten maksajina ovat niin työnantajat, työntekijät kuin valtio. Perhevapaista aiheutuvia suoria kustannuksia tasataan työnantajien ja työntekijöiden sairausvakuutusmaksujen avulla. Työnantajalle aiheutuvien suorien kustannusten määrään vaikuttaa myös se, onko työehtosopimuksessa sovittu palkallisesta perhevapaasta. Merkittävä osa tästä työehtosopimusten mukaan maksettavasta palkallisesta perhevapaasta (äitiysvapaiden palkanmaksuajan päivärahat ja vuosilomakustannusten korvaukset) korvataan yhteisvastuullisesti työnantajille (tiivistetty yhteenvedo perhevapaiden kustannuksista ja niiden korvauksista esitetään seuraavalla sivulla).

Perhevapaiden suoria kustannuksia on jo jonkin verran selvitetty Suomessa (Metsämäki, 2005), mutta tutkimuksellista tietoa niin perhevapaiden käyttöön liittyvistä valinnoista kuin näihin vapaisiin liittyvistä suorista ja erityisesti epäsuorista kustannuksista yritystasolla on vielä vähän olemassa. Perhevapaista aiheutuu epäsuoria kustannuksia muun muassa sijaisjärjestelyjen, mahdollisesti vapaista johtuvien töiden uudelleenorganisoinnin tarpeiden, työyhteisön yleisen kuormittumisen ja tuottavuuden laskun vuoksi.

Kansainvälisessä tutkimuksessa hyödynnettyjen edustavien tilastoaineistojen tuottamaa yleistettävää tietoa työnantajille ja yksilöille aiheutuvista perhevapaiden kustannuksista ei Suomessa ole tuotettu. Tämä on puute, jota tämä hanke pyrkii korjaamaan **yksityisen sektorin** osalta. Tutkimuksessa tuotetaan kokonaiskuva niin perhevapaiden käytöstä, niiden kustannuksista kuin niistä mekanismeista, joiden kautta perhevapaiden käyttö vaikuttaa naisten ja miesten väliseen palkkaukselliseen tasa-arvoon yksityisen sektorin työmarkkinoilla. Lisäksi selvitetään erikseen isien perhevapaavalintoja kaikkia tiettynä aikana

## Perhevapaat ja niiden korvaukset

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta maksetaan työntekijälle vanhempainpäivärahaetuutta, jota haetaan Kelasta. Mikäli työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa koko tai osalta äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata, oikeus etuuteen on työnantajalla. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta kertyneiden vuosilomien kustannukset korvataan hakemuksen perusteella täysimääräisinä työnantajalle. Esimerkiksi 56 päivän pituiselta palkalliselta äitiysvapaalta työnantaja saa Kelalta 90 % palkkakuluista 45 221 euron vuosityötulojen osalta, jolloin työnantajan kustannus tästä palkallisesta etuudesta on 10 % palkasta + palkan sivukulut. Tavanomaisen isyysvapaan ajalta palkkaa maksavan työnantajan saama korvaus Kelalta on 70 % palkkakuluista (29 392 euron vuosityötulojen osalta).

**Äitiysvapaan** ajalta äitiysraha korvaus on

- 56 ensimmäiseltä päivältä 90 % tuloista 45 221 euron vuosityötuloihin saakka ja sen ylittävältä osalta 32,5 %
- seuraavilta 49 päivältä äitiysraha on 70 % tuloista 29 392 euron vuosituloihin asti, sen ylittävältä osalta 40 % 45 221 euron tuloihin saakka ja sen ylittävästä tulon osasta 25 %.

**Vanhempainvapaan** ajalta vanhempainraha korvaus

- 30 ensimmäisen päivän ajan 75 % tuloista 45 221 euron vuosityötuloihin saakka ja sen ylittävältä osalta 32,5 %
- muulta vanhempainvapaan ajalta vanhempainraha on 70 % tuloista 29 392 euron vuosituloihin asti, sen ylittävältä osalta 40 % 45 221 euron tuloihin saakka ja sen ylittävästä tulon osasta 25 %.

**Isyysvapaan** ajalta isyysraha on 70%, 40 % (29 392 € vuosityötulon ylimenevältä osalta) ja 25 % (45 221 € vuosityötulon ylimenevältä osalta) tuloista.

**Bonusisyysvapaan** ajalta maksettava isyysraha on

- 70%, 40 % (29 392 € vuosityötulon ylimenevältä osalta) ja 25 % (45 221 € vuosityötulon ylimenevältä osalta) tuloista
- isyysraha voi olla myös korotettu (75 % tuloista 45 221 € vuosityötuloon asti, 32,5 % ylimenevältä osalta), jos isä ei ole käyttänyt kaikkia korotettuja 30 päivää vanhempainvapaan aikana.

**Hoitovapaan** ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa, mutta alle 3-vuotiaan lapsen kotihoitoa varten työntekijä voi hakea Kelasta kotihoidon tukea. Hoitovapaa ei katkaise työsuhdetta. Työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen verrattavaan työhön, kun hoitovapaa päättyy. Hoitovapaan ajalta ei kerry vuosilomaa.

**Tilapäinen hoitovapaa** (lapsen sairastuessa äkillisesti) voi kestää enintään 4 työpäivää/sairaus. Tilapäisen hoitovapaan ajalta ei makseta Kela-korvausta. Useimmissa työehtosopimuksissa tilapäinen hoitovapaa on kuitenkin sovittu palkalliseksi 2–4 työpäivältä sopimuksesta riippuen.

Vanhempainpäivärahat ja vuosilomakustannuskorvaus rahoitetaan valtion rahoitusosueella (kaikki vähimmäismääräiset vanhempainpäivärahat sekä 0,1 % ansiosidonnaisista vanhempainpäivärahoista). Jäljelle jäävä osuus rahoitetaan työntekijöiden sairausvakuutuksen päivärahmaksulla (27 %) ja työnantajan sairausvakuutusmaksulla (73 %).



syntyneitä lapsia edustavan tilastollisen aineiston avulla, joka käsittää sekä yksityisellä että julkisella sektorilla työskentelevät äidit ja isät.

Viimeaikaiset kansainväliset tutkimustulokset osoittavat, että perhevelvoitteiden merkitys sukupuolten palkkaerojen taustalla vaikuttavana tekijänä on kasvanut ja saattaa nousta jopa erittäin merkitseväksi palkkaerojen selitystekijäksi. Tosin eri maista tehdyistä analyyseistä saadut arviot äideille koituvasta lapsihaitan suuruudesta eroavat toisistaan. Osittain tutkimustuloksissa havaitut erot heijastavat lapsihaitan mittaus- ja tutkimustavan eroja. On myös todennäköistä, että hieman eri mekanismit vaikuttavat siihen, miten lapset yleisesti ottaen vaikuttavat äidin (tai isän) palkkaan ja siihen, mikä vaikutus perhevapailla on vapailta palaavien äitien (tai isien) palkkaan. Lisäksi maiden institutionaalisessa ympäristössä esiintyvät erot vaikuttavat näihin mekanismeihin ja siten lapsihaitan suuruuteen eri maissa.

Tuoreessa norjalaisessa tutkimuksessa, jossa on tarkasteltu yksityisellä sektorilla työskenteleviä 20-45-vuotiaita kokopäivätyössä olevia miehiä ja naisia, on arvioitu, että lapset selittävät 40 prosenttia naisten ja miesten havaituista palkkaeroista (Hardoy ja Schøne 2007). Norjalaiset äidit ansaitsevat yksityisellä sektorilla (monien taustaominaisuuksien huomioon ottamisen jälkeenkin) keskimäärin noin 10 prosenttia vähemmän kuin lapsettomat naiset. Palkkaero äitien ja muiden naisten välillä myös kasvaa lapsiluvun myötä. Julkisella sektorilla tällaiset erot palkkoissa ovat pienempiä kuin yksityisellä sektorilla (Hardoy ja Schøne 2004).

Perhevapaisiin keskittyvän ruotsalaisen tutkimuksen mukaan naisten äitiysvapailta ei ollut lainkaan vaikutusta ruotsalaisten naisten palkkoihin (Albrecht ym. 1999). Sen sijaan ruotsalaisten miesten käyttämällä vanhempainvapailta oli merkittävä negatiivinen vaikutus heidän palkkaansa, lähes 10 prosenttia vuodessa. Myöskään Tanskassa ei ole havaittu lasten syntymään liittyvillä perhevapailla olevan vaikutusta naisten palkkoihin (Datta Gupta ja Smith 2002). Toisaalta mainitut tutkimukset kertovat 1990-luvun järjestelmän vaikutuksista, eivätkä siten heijasta maiden perhevapaajärjestelmiin myöhempinä vuosina tehtyjen muutosten mahdollisia palkkavaikutuksia.

Erot lapsihaitan suuruudessa Pohjoismaissa saattavat myös heijastaa perhevapaajärjestelmien erilaisuutta. Ruotsissa jo 1970-luvun puolivälistä lähtien perhevapaajärjestelmä on korostanut tasa-arvotavoitteita. Äitien ja isien yhtäläinen perhevapaiden käyttö on edelleen keskeinen tavoite ja osa vanhempainvapaasta on varattu ainoastaan isien käyttöön (ns. isäkiintiö). Ruotsalaiset isät käyttävätkin pohjoismaisittain verrattain paljon perhevapaita. Sen sijaan suomalainen perhevapaajärjestelmä on korostanut perheiden sisäistä valinnanvapautta perhevapaiden jakamisessa. Suomalaiset isät pitävät selkeästi vähemmän perhevapaita kuin ruotsalaiset isät (Haataja 2006).

Vaikka naisten palkka- ja urakehityksen kannalta perheen roolia pidetään yleisessä keskustelussa tärkeänä, ei ole itsestään selvää, mitkä mekanismit perheen ja työelämän välisen vuorovaikutuksen taustalla todella toimivat. Tasa-arvosuunnittelun ja politiikkainstrumenttien valinnan kannalta on oleellista, että päätöksentekijöillä on näistä mekanismeista ja niiden suhteellisesta merkityksestä oikea kuva. Yksi keskeinen kysymys tehokkaiden toimenpiteiden valinnassa on se, kuinka paljon tasa-arvon edistämisessä tarvitaan yleisiä politiikkainstrumentteja ja kuinka paljon tavoitteisin päästään työpaikkatason tasa-arvosuunnittelun avulla.

Perhevapaista aiheutuvien kustannusten yhteys naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja palkkaukseen toteutuu monella eri tasolla. Perhepoliittiset edut ovat Suomessa universaaleja ja niiden yleisestä tasosta päätetään pääosin yhteiskunnan tasolla. Nämä universaalit perhepoliittiset edut luovat yleisen asenneympäristön, millä voi olla merkittävä vaikutus naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon työmarkkinoilla. Perhevapaiden käyttöön vaikuttavat myös perhe-etuuksien luomat kannustimet, jotka omalta osaltaan vaikuttavat kotitalouksien päätöksentekoon siitä, kumpi vanhemmista ottaa pääasiallisen vastuun pienten lasten hoidosta. Suorien kustannusten lisäksi perhevapaista aiheutuu erilaisia epäsuoria kustannuksia työnantajille, joille on rationaalista siirtää ainakin osa näistä kustannuksista pienemmän palkan muodossa sille kohdejoukolle (naisille), joka muita (miehiä) todennäköisemmin pitää perhevapaita.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa 2004–2007 kannustettiin isiä lisäämään perhevapaiden käyttöä. Vuoden 2006 aikana kaikkiaan 100 151 äitiä sai vanhempainpäivärahaa, kun päivärahaa saavia isiä oli alle puolet tästä 48 830. Kelan korvaamista vanhempainpäivärahoista 94 % maksettiin äideille tai (palkallisen äitiysvapaan osalta) äitien työnantajille.

Isien pidempien perhevapaiden ajatellaan edistävän naisten ja miesten tasa-arvoa niin työmarkkinoilla kuin kotona. Toimivien perhepoliittisten keinojen löytämiseksi tarvitaan kuitenkin tarkempaa tietoa siitä, miksi isät eivät käytä perhevapaita tai miksi he eivät ole perhevapailla nykyistä pidempään. Tämän raportin Ulla Hämäläisen ja Pentti Takalan (Kelan tutkimusosasto) laatima 2. luku keskittyy näihin kysymyksiin. Analyyseissä käytetään – ensimmäistä kertaa Suomessa – laajaa rekistereihin pohjautuvaa tilastollista aineistoa siitä, miten vanhemmat ovat perhevapaita käyttäneet. Käytetty aineisto on siten edustava ja tehdyt laskelmat antavat myös luotettavaa tietoa niistä isistä, jotka eivät ole olleet perhevapailla.

Suomessa perhevapaiden suoria kustannuksia on hyvin pitkälti tasattu työnantajien välillä. Toisaalta perhevapaista aiheutuvat epäsuorat kustannukset, joita ei kollektiivisilla maksuilla pystytäkään tasaamaan, voivat erota merkittävästi erilaisten työnantajien välillä. Jos naisten miehiä heikompi palkkaus johtuu pääasiassa siitä, että perhevapaista aiheutuvat epäsuorat kustannukset jakautuvat epätasaisesti naisten ja miesten palkanneiden työnantajien välillä, tarvitaan sekä yleisiä politiikkatoimenpiteitä, jotka tasaavat näitä kustannuksia että työpaikkatason toimenpiteitä, jotka vähentävät näitä kustannuksia. Yleisen politiikan avulla voidaan tasata naisten ja miesten perhevapaiden käytöstä johtuvien epäsuorien kustannusten eroja lisäämällä isien perhevapaiden käyttöä. Työpaikkatasolla tarvitaan erilaisia töiden organisointiin ja sijaisjärjestelyihin liittyviä hyviä käytäntöjä, jotka näitä epäsuoria kustannuksia voisivat vähentää.

Perhevapaista aiheutuvia naisten ja miesten välisiä palkkaeroja voidaan selittää vapaiden johdosta syntyneillä yksilötason eroilla. On mahdollista, että syystä tai toisesta erityisesti pitkien perhevapaiden aikana äitien (tai isien) urajämääntä paikalleen. Myöskään poissaolon aikana työhön liittyvät tiedot ja taidot eivät välttämättä kehity samalla tavalla kuin työssä pysyvillä. Jos näin

on, tämä ilmenee perhevapaalta paluun jälkeen heikompana palkkakehityksenä. Pitkällä aikavälillä perhevapaista johtuvia sukupuolten välisiä palkkaeroja voi tasoittaa se, että suomalaisten naisten työurat ovat lähes yhtä pitkiä kuin miesten ja naiset myös perhevapaiden jälkeen työskentelevät useimmin kokopäiväisessä työssä. Perhevapaiden välittömien negatiivisten palkkavaikutusten minimoimiseksi työpaikkatason tasa-arvosuunnitelmat ovat keskeinen politiikkainstrumentti.

Tämän raportin 3. luvussa selvitetään – ensimmäistä kertaa Suomessa – kattavien kvantitatiivisten aineistojen avulla perhevapaiden erilaisia taloudellisia vaikutuksia. Aluksi Mika Malirannan ja Sami Naparin (ETLA) kirjoittamassa osiossa 3.1 kuvataan, miten yksityisellä sektorilla eri työnantajien välillä perhevapaiden aiheuttamat suorat ja epäsuorat kustannukset eroavat toisistaan. Tulokset näyttäisivät viittaavan siihen, että perhevapaiden suorat kustannukset yrityksille eivät ole merkittäviä, mutta epäsuorat kustannukset sen sijaan nakertavat yritysten kannattavuutta erityisesti naisvaltaisilla aloilla.

Luvussa 3.2 Jenni Kellokumpu (PT) ja Sami Napari (ETLA) esittelevät myös (kattavien tilastoanalyysien pohjalta) tutkimustuloksiaan siitä, miten paljon eri pituiset perhevapaat heikentävät naisten (ja mahdollisesti myös miesten) palkkaa vapaalta paluun jälkeen. Tulokset osoittavat, että perhevapaalta palaavan äidin palkka jää selkeästi työssä jatkaneiden lapsettomien naisten palkkojen jälkeen. Palkan heikkeneminen on lisäksi sitä suurempaa mitä pidemmästä perhevapaasta on kyse (pitkien perhevapaiden osalta analyysissä on ollut mukana myös kotihoidon tuella olevia äitejä).

Luvussa 3.3 Edvard Johansson (ETLA) arvioi, miten lasten sairastumisista johtuvat katkot vaikuttavat naisten ja miesten palkkakehitykseen. Tulokset osoittavat, että naiset ovat miehiä useammin poissa töistä perhesyistä, millä näyttää olevan myös yhteys sukupuolten välisen palkkaeron syntyyn.

Raportin 4. luvussa Mari Kupiainen, Julia Evans ja Kaisa Kauppinen (TTL) kuvaavat viidessä kohdeyrityksessä toteutettujen tutkimus- ja kehittämishankkeiden tuloksia. Erityisesti tässä osahankkeessa tutkittiin, missä määrin tasa-arvosuunnittelua voidaan hyödyntää perhevapaista aiheutuvien kustannusten

tasaajana. Sen päämääränä on tuoda esiin työpaikkatason käsityksiä siitä, min-kälaisia kustannuksia perhevapaista aiheutuu työnantajalle sekä työntekijälle. Kvalitatiivista aineistoa hyödyntämällä on pyritty valottamaan työn ja perheen yhteen sovittamiseen liittyvien käytäntöjen takana vaikuttavia arvostuksia, nor-meja ja asenteita numeerista tietoa moniulotteisemmin.

Raportin luvussa 5 kuvataan hankkeen keskeiset tulokset. Luku 6 raportoi hankkeesta syntyneitä ajatuksia perhevapaajärjestelmän mahdollisista kehittä-mistarpeista.

### Kirjallisuus

Albrecht, J. W., P.-A. Edin, M. Sundström & S.B. Vroman (1999), Career Interrup-tions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data, *The Jour-nal of Human Resources*, Vol. 34, No. 2, 294–311.

Datta Gupta, N. & N. Smith (2002), Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark, *Economica*, Vol. 9, 609–629.

Haataja, A. (2006), Pohjoismainen ansaitsija-hoivaajamalli. Ruotsin ja Suomen per-hevapaajärjestelmän vertailu, *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä* 2006:43, Helsinki.

Hardoy, I. & P. Schøne (2004), I klemme mellom barneomsorg og karriere. En ana-lysis av karrierutvikling for småbarnsmødre, ISF report 2004:017, Oslo.

Hardoy, I. & P. Schøne (2007), Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hvor mye betyr barn? ISF report 2007:003, Oslo.

Metsämäki, J. (2005), Perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittä-minen. Selvityshenkilön raportti, *Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuisti-oita* 2005:16, Helsinki.

## 2. Isien perhevapaat ja tasa-arvo

Ulla Hämäläinen (Kelan tutkimusosasto)

Pentti Takala (Kelan tutkimusosasto)

*Isien perhevapaiden käytön lisääminen on yleisesti hyväksytty perhepoliittinen tavoite niin meillä kuin muuallakin. Jos isät pitäisivät pitempiä perhevapaita, se saattaisi edistää naisten ja miesten tasa-arvoa sekä työmarkkinoilla että kotona. Oikeiden perhepoliittisten keinojen löytämiseksi tarvitaan kuitenkin tarkempaa tietoa siitä, miksi isät eivät käytä perhevapaita tai miksi he eivät ole perhevapailla nykyistä pitempään. Tässä luvussa käytetään ensimmäistä kertaa laajaa rekisteriaineistoa siitä, miten vanhemmat ovat perhevapaita käyttäneet. Mukana on myös tieto niistä isistä, jotka eivät ole olleet perhevapailla. Tulokset osoittivat, että monet erilaiset tekijät selittävät sitä, miksi isät eivät käytä perhevapaita tai kuinka pitkään he ovat perhevapailla. Yksi keskeinen selittäjä on isän työmarkkina-asema: työttömät, opiskelijat ja muut työmarkkinoiden ulkopuolella olevat isät jättävät usein perhevapaat käyttämättä. Isien perhevapaiden käyttö yleensä ja etenkin vanhempainvapaan käyttö lisääntyy äidin ja isän koulutuksen myötä. Sen sijaan taloudellisten tekijöiden yhteys isän perhevapaiden käyttöön on monimutkainen. Kun tulot nousevat, yhä harvemmat isät jättävät perhevapaat käyttämättä. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa tulohaitarin yläpäässä: hyvätuloisimmat isät pitävät vähemmän perhevapaita kuin keskituloiset. Vanhempainvapaan käyttö lisääntyy sen sijaan tasaisesti tulojen noustessa. Lisäksi perherakenne, isän ammatti ja työpaikan ominaisuudet vaikuttavat isän perhevapaiden käyttöön.*

### 2.1. Johdanto

Isien perhevapaiden käyttöön kiinnitetään aiempaa enemmän huomiota useissa länsimaissa. Kehityksen taustalla on mm. väestön ikääntyminen, jonka seurauksena työvoiman määrä tulee pienenemään. Katseet ovat kääntyneet naisiin ja

erityisesti äiteihin työvoimareservinä, jota halutaan kannustaa työmarkkinoille. Eräs keskeinen keino on yrittää vähentää työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ongelmia. Varsinkin kannustamalla isiä perhevapaille halutaan parantaa naisten asemaa työmarkkinoilla ja lisätä tasa-arvoa niin työelämässä kuin perheen sisällä. Isien perhevapaiden käyttöä lisäämällä pyritään nopeuttamaan äitien paluuta työmarkkinoille lapsen syntymän jälkeen. Mikäli perhevapaat jakautuisivat tasaisemmin puolisoiden kesken, myös miehistä tulisi työnantajan näkökulmasta samanlainen riski-investointi, jollaisena perheen perustamisiässä olevat naiset nähdään työmarkkinoilla. Pohjoismaissa ja Saksassa isiä on pyritty kannustamaan perhevapaille ottamalla käyttöön pelkästään isälle suunnattu vanhempainvapaan isäkiintiö, jonka perhe menettää, mikäli isä ei omaa kiintiöityä osuuttaan käytä. Työmarkkinatavoitteiden lisäksi isiin kohdistuvalla politiikalla pyritään tasaamaan lastenhoito- ja kotityötaakkaa ja edistämään isän ja lapsen suhteen myönteistä kehittymistä.

Isät pääsivät Suomessa perhevapaiden piiriin varsin varhain. Vuonna 1978 he saivat oikeuden kahden viikon mittaiseen lapsen syntymän yhteydessä pidettävään isyysvapaaseen. Jos isä oli isyysvapaalla, äitiysvapaa oli saman verran lyhyempi. Isyysvapaan pitämiseen tarvittiin äidin suostumus. 1980-luvulla isät saivat oikeuden pitää osan vanhempainvapaasta, mikäli vanhemmat yhdessä sopivat asiasta. Isien oikeus yksilölliseen isyysvapaaseen säädettiin 1990-luvun alussa (1991 ja 1993) eikä isyysvapaan pitäminen enää lyhentänyt äidin vapaita. Isyysvapaan käyttö yleistyi 1990-luvulla nopeasti, ja nykyisin 75 prosenttia isistä on isyysvapaalla. Huolta onkin nyttemmin kannettu siitä, että suomalaiset isät jakavat vanhempainvapaan varsin harvoin äidin kanssa. Kokonaisuudessaan isät käyttävät Suomessa vain viisi prosenttia kaikista perhevapaiden päivistä, kun osuus useimmissa Pohjoismaissa on moninkertainen (NOSOSCO 2006, 50).

Vuonna 2003 toteutettiin perhevapaauudistus, jossa isät saivat oikeuden ns. bonusvapaaseen (kahteen ylimääräiseen isyysvapaan viikkoon), mikäli he pitivät vanhempainvapaasta kaksi viimeistä viikkoa. Vuoden 2007 alussa tuli voimaan viimeisin perhevapaauudistus, jolla pyrittiin kehittämään perhevapaita paremmin perheiden tarpeita vastaaviksi. Näiden molempien uudistusten tavoitteena on ollut kannustaa perheitä ja erityisesti isiä käyttämään perhevapaita nykyistä



tasa-arvoisemmin ja lisätä isien halua hyödyntää muitakin perhevapaita kuin isyysvapaata. Tämä tasa-arvoistaisi työmarkkinoita. Jälkimmäisen uudistuksen tavoitteena oli lisäksi tasata perhevapaista aiheutuvia kustannuksia työnantajien välillä (HE 147/2002, HE 121/2006).

Erilaisista osittaisuudistuksista huolimatta isien osuus perhevapaapäivistä on vielä alhainen. Neljännes isistä jättää perhevapaat kokonaan hyödyntämättä ja isyysvapaata pidempien vapaiden käyttö on harvinaista. Kyselytutkimusten mukaan isien perhevapaiden käytön vähäisyyden syyt ovat taloudellisia (Lammi-Taskula 2004, Takala 2005). Ylivoimaisesti yleisin isien kertoma syy vanhempainvapaan käyttämättömyyteen on päivärahan korvaustason riittämättömyys. Taloudellista menetystä vapaan aikana voidaan tarkastella joko päivärahan korvausasteen tai menetettyjen tulojen määrän mukaan.

Koska myös Suomessa miesten tulot ovat naisten tuloja suuremmat, järjestelmän taloudellisilla kannustimilla voidaan ajatella olevan merkitystä sille, kumpi vanhemmista jää perhevapaalle. Näin voidaan ajatella olevan ainakin pitkien perhevapaajaksojen kohdalla. Päivarahajärjestelmän korvausaste on tuloerojen vallitessa neutraali perheen valintojen kannalta vain silloin, kun korvausaste on täydet 100 prosenttia. Mikäli päivärahan korvausaste on tätä alempi, perheen tulomenetys on sitä suurempi mitä suurituloisempi henkilö jää perhevapaalle. Suomen päivarahajärjestelmän erityispiirre on lisäksi se, että tietyn tulotason jälkeen korvausaste laskee tulojen noustessa. Tämä vahvistaa entisestään taloudellisia kannustimia sille, että perheessä suurituloisempi ei käytä pitkiä perhevapaita.

Tässä luvussa pyritään valottamaan tekijöitä, jotka selittävät isien perhevapaasiin liittyviä valintoja. Tarkastelemme erityisesti taloudellisten tekijöiden vaikutusta isien valintaan eri perhevapaatyyppeiden välillä.

Esitetyt tulokset perustuvat vuosina 2001–2004 syntyneistä lapsista poimittuun 50 prosentin otokseen. Kelan rekisteristä poimittiin tarvittavat tiedot lasten äideistä sekä niistä isistä, jotka ovat viettäneet perhevapaita. Isistä, jotka eivät ole hyödyntäneet perhevapaita, saatiin tieto Tilastokeskuksen väestötiedoista. Aineistoa täydennettiin Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston pitkittäistiedoston tiedoilla ja työpaikkaa kuvaavilla yritysrekisteriin perustuvilla tiedoilla.



Kaikkiaan aineisto sisältää tiedot 102 055 syntyneestä lapsesta ja heidän vanhemmistaan.

Isien perhevapaalla tarkoitetaan tässä luvussa isyysvapaata, vanhempainvapaata ja ns. bonusvapaata. Vanhempainvapaan jälkeistä kotihoidontukiaikaa ei lasketa perhevapaaksi.

### Suomalainen perhevapaajärjestelmä

Äitiysvapaa noin neljä kuukautta (105 arkipäivää). Äitiysvapaan voi aloittaa 30–50 päivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Isyysvapaa kolme viikkoa (1–18 arkipäivää). Isä on isyysvapaalla samaan aikaan, kun äiti on äitiys- tai vanhempainvapaalla. Usein isät ajoittavat tämän ns. vauvaloman ainakin osin lapsen syntymän aikoihin.

Vanhempainvapaa hieman yli kuusi kuukautta (158 arkipäivää). Vapaa alkaa heti äitiysvapaan päätyttyä, ja sen äiti ja isä voivat jakaa sopimuksensa mukaan. Jos perheeseen syntyy kerralla kaksi tai useampia lapsia, vanhempainvapaa pitenee 60 arkipäivällä lasta kohti toisesta lapsesta alkaen.

Isän bonusvapaa 2 viikkoa (12 arkipäivää). Tähän vapaaseen isä on oikeutettu, jos hän käyttää vanhempainvapaan kaksi viimeistä viikkoa. Yhteensä tätä neljän viikon jaksoa kutsutaan uudessa laissa isäkuukaudeksi. Bonusvapaalla on tarkoitus kannustaa isiä lisäämään perhevapaiden käyttöä.

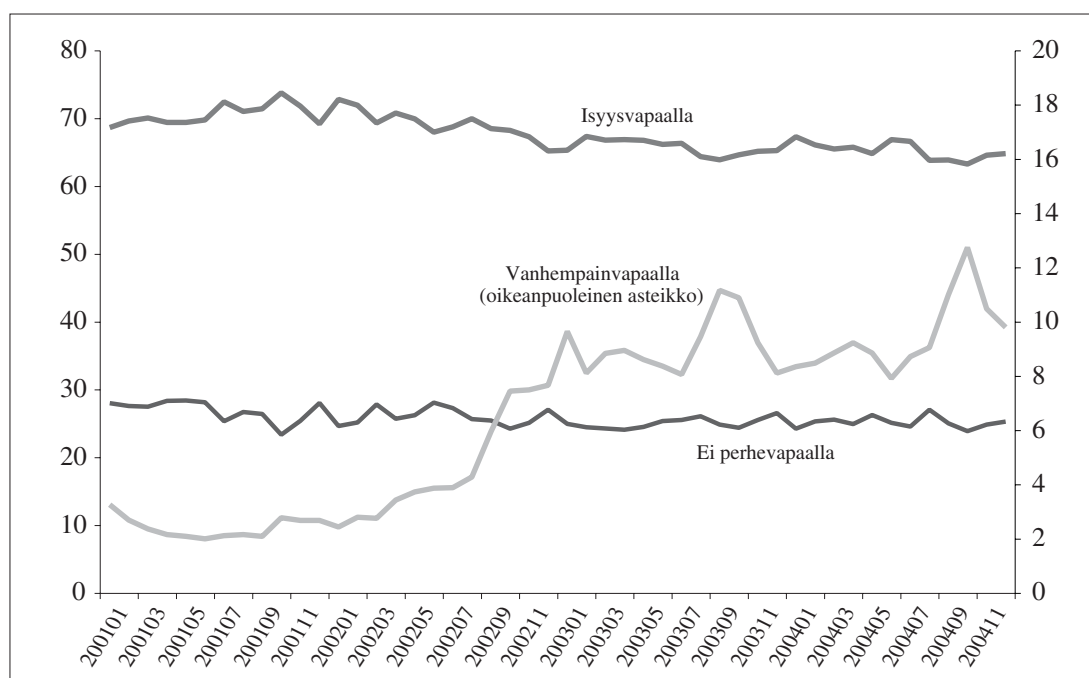
## 2.2. Isät ovat lisänneet vanhempainvapaan käyttöä, mutta jaksot ovat lyhyitä

Kuviossa 2.1 on kuvattu isien perhevapaiden käyttöä vuosina 2001–2004. Isiksi, jotka eivät ole käyttäneet perhevapaita, on luokiteltu ne miehet, jotka ovat olleet lapsen syntymävuonna äidin kumppaneita eri rekisterilähteiden mukaan, ja joilla ei ole isyys- tai vanhempainpäivärahopäiviä. Pelkän isyys-

vapaan käyttäjiksi on luokiteltu ne isät, joilla on merkintä isyysvapaaseen liittyvistä päivärahapäivistä. Vanhempainvapaalla olleet isät ovat pitäneet aina-kin vanhempainvapaata, mutta mahdollisesti myös bonusvapaata ja lähes aina isyysvapaata. Vanhempainvapaalla olleiksi on luokiteltu siis kaikki isät, jotka ovat jakaneet osan vanhempainvapaasta äidin kanssa. Luokat ovat toisensa pois sulkevia.

Vuoden 2003 alussa voimaan tulleen bonusvapaan vaikutus näkyy selvästi kuviossa. Pelkästään isyysvapaata käyttäneiden isien osuus on vähentynyt noin viisi prosenttiyksikköä tarkastelujaksolla, ja vanhempainvapaalla olleiden isien osuus on lisääntynyt seitsemän prosenttiyksikköä. Samaan aikaan niiden isien osuus, jotka eivät ole lainkaan käyttäneet perhevapaita on ollut aivan hienoisessa laskussa. Vuonna 2004 syntyneiden lasten isistä 25 prosenttia jätti perhevapaaoikeutensa käyttämättä, kun vastaava osuus tarkasteluperiodin alussa oli 27 prosenttia. Vuoden 2003 uudistus on siis vaikuttanut lähinnä valintaan isyys- ja vanhempainvapaan välillä, ei niinkään siihen, pitääkö isä perhevapaata ylipää-tään. Uudistuksen jälkeen isien vanhempainvapaan käytössä on havaittavissa

Kuvio 2.1. Isien perhevapaiden käyttö lapsen syntymäkuukauden mukaan vuosina 2001–2004 (%).

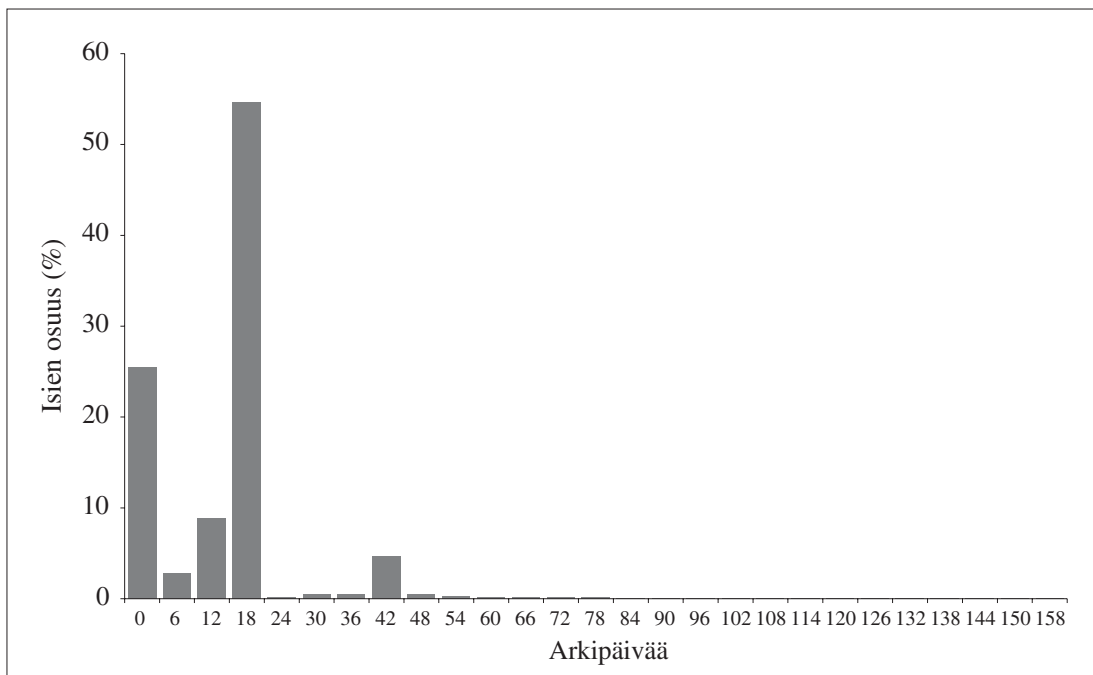


myös kausivaihtelua. Syksyllä syntyneiden lasten isät ovat olleet useammin vanhempainvapaalla kuin muina vuodenaikoina syntyneiden lasten isät. Syysvauvojen isien isäkuukausi ajoittuu kesään, jolloin se on luultavasti yhdistetty vuosilomaan.

Kelan tilastojen mukaan isien vanhempainvapaapäivien käyttö on lisääntynyt hiljalleen myös tämän tarkasteluperiodin jälkeen (ei kuviossa). Vuonna 2006 kaikkiaan 10,5 prosenttia isistä oli vanhempainvapaalla, ja ennakkotietojen mukaan osuus tulee olemaan hieman suurempi vuonna 2007.

Isän perhevapaisiin liittyviä valintoja on suomalaisessa järjestelmässä kolmenlaisia. Ensimmäinen valinta koskee sitä, käyttääkö isä ylipäätään perhevapaita. Aineistomme mukaan noin neljännes kaikista isistä on niitä, jotka eivät ole olleet millään perhevapaalla (kuvio 2.2). Käytännössä päätös jäädä perhevapaalle tarkoittaa sitä, että isä on isyysvapaalla – useimmiten lapsen syntymän yhteydessä. Lähes 70 prosenttia kaikista isistä on isyysvapaalla, mutta ei sitä pitemmällä vapaalla. Valtaosa isistä käyttää oikeutensa lähes koko kolmen vii-

Kuvio 2.2. Isyys- ja vanhempainraha päivien summan jakauma niillä isillä, joita vuoden 2003 uudistus koskee (%).



kon isyysvapaaseen (18 arkipäivää) ja noin joka kymmenes viettää 1–2 viikon isyysvapaan.

Toinen valinta koskee sitä, pitävätkö isyysvapaan viettäneet isät myös vanhempainvapaata (niitä isiä, jotka pitävät vanhempainvapaata mutta eivät isyysvapaata, on alle prosentin luokkaa). Vanhempainvapaan käyttäjät voidaan jakaa kahteen ryhmään: bonusvapaan käyttäjiin ja pidemmän vanhempainvapaan käyttäjiin. Bonusvapaan käyttäjät pitävät bonusvapaan ehtona olevat kaksi viimeistä viikkoa vanhempainvapaasta ja lähes aina täydet kaksi viikkoa bonusvapaata eli ovat vapaalla ns. isäkuukauden verran. Kun näihin vapaisiin lisätään isyysvapaa, tämän isäryhmän perhevapaiden kokonaiskesto on enintään 42 arkipäivää. Useimmat tämän ryhmän isät ovat perhevapailla juuri 42 päivää (18 + 12 + 12). Aineistomme mukaan tähän ryhmään kuuluu noin neljä prosenttia kaikista isistä. Tämä bonusvapaaudistuksen mahdollistama standardimittainen vapaa on muodostumassa uudeksi ”hyvän isyyden normiksi”.

Kolmas valinta on se, että isä pitää vanhempainvapaata pitempään kuin kaksi viikkoa eli ylittää normin. Aineistomme mukaan näitä isiä on noin kaksi ja puoli prosenttia kaikista isistä, ja heidän pitämiensä vapaiden kesto vaihtelee huomattavasti. Heitä on niin vähän, että he tuskin erottuvat kuviosta 2.2.

Näiden kolmen valinnan perusteella isät voidaan jakaa neljään ryhmään. Vaikka erottelevana tekijänä on heidän pitämiensä perhevapaiden kokonaiskesto, nämä ryhmät eroavat myös laadullisesti toisistaan. Ensimmäinen ryhmä on isät, jotka eivät käytä perhevapaita lainkaan. Pelkän isyysvapaan käyttäjiä voi pitää perinteisinä isinä, jotka toimivat äidin apuna lapsen syntymän yhteydessä, mutta jotka rajoittavat vapaan lyhyeen. Bonusvapaan käyttäjät ovat nopeasti omaksuneet perhevapaaudistuksen tuoman uuden normin, ja ovat valmiita ottamaan myös päävastuun lapsen hoidosta yhden kuukauden mittaiseksi jaksoksi. Pitempään vanhempainvapaalla olleet isät ovat selkeimmin tasa-arvoajattelun hyväksyneitä ja valmiita pitkäänkin poissaoloon työelämästä lapsen hoidon tähden.

### 2.3. Isien valintoja selittävät monet erilaiset tekijät

Isien perhevapaiden käyttöön voidaan olettaa vaikuttavan hyvin monien eri tekijöiden. Nämä tekijät voidaan jakaa isän ja hänen puolisonsa ominaisuuksiin, perherakennetta kuvaaviin tekijöihin, työpaikka- ja aluetekijöihin. Taulukossa 2.1 on kuvattu isien tekemiä valintoja taustatekijöiden mukaan. Taulukkoon on valittu niitä tekijöitä, joiden tiedetään tilastollisen monimuuttujamallin perusteella selittävän isien valintaa eri perhevapaiden välillä. Kun tarkastellaan kaikkia isiä, keskeiseksi selittäjäksi osoittautuu isän työmarkkina-asema. Jos isä on työtön, opiskelija tai kuuluu ryhmään ”muu”, on todennäköistä, että hän ei käytä mitään perhevapaata. Esimerkiksi työttömistä isistä vain neljännes on ollut isyysvapaalla. Äidin työmarkkina-asema lapsen syntymää edeltävänä aikana vaikuttaa samansuuntaisesti kuin isän oma työmarkkina-asema, mutta ei yhtä voimakkaasti. Enemmistö isistä on kuitenkin isyysvapaalla, vaikka äiti ei olisi-kaan ollut työllinen. Mielenkiintoista on myös se, että äidin hoitovapaa kotihoidon tuen turvin lisää isän todennäköisyyttä jättää perhevapaat käyttämättä.

Ruotsinkielisissä isissä on hieman vähemmän niitä, jotka eivät ole lainkaan olleet perhevapailla, kuin suomenkielisissä isissä. Tilastollisessa mallissa, jossa otetaan huomioon lukuisia muita tekijöitä, tämä ero kuitenkin häviää. Niistä isistä, joiden äidinkieli on jokin muu kuin suomi tai ruotsi, selvä enemmistö jättää perhevapaat kokonaan käyttämättä. He ovat pääasiassa maahanmuuttajia.

Myös perherakenne vaikuttaa isän perhevapaiden käyttöön. Kun perheeseen syntyy kaksoset tai kolmoset, isät ovat perhevapailla useammin kuin, jos kyse on yhden lapsen syntymästä. Erityisen selvä ero on siinä, että monikkoperheiden isät ovat keskimääräistä useammin vanhempainvapaalla – ja etenkin pitkällä vanhempainvapaalla. Isän valinnat vaihtelevat myös lasten lukumäärän mukaan. Kun perheessä on kolme lasta tai enemmän, todennäköisyys, että isä ei ole perhevapailla, on hieman suurempi kuin jos lapsia on yksi tai kaksi. Vanhempainvapaan valintaan lasten lukumäärä ei sen sijaan vaikuta.

Sekä isän että äidin koulutusaste ennustaa isän perhevapaiden käyttöä. Mitä korkeammin koulutettu isä on, sitä harvemmin hän jättää kokonaan perheva-

paat käyttämättä ja sitä useammin hän on etenkin vanhempainvapaalla – myös pitkällä vanhempainvapaalla. Äidin koulutusasteen yhteys isän valintoihin on lähes yhtä suuri kuin isän oman koulutuksen. Taulukon 2.1 ulkopuolelta voidaan todeta, että perheissä, joissa kummallakin vanhemmalla on pelkkä perusasteen koulutus, ei-käyttäjien osuus on peräti 55 prosenttia. Mikäli molemmat vanhemmat ovat suorittaneet korkeakoulututkinnon, vain 17 prosenttia isistä jättää vapaat käyttämättä. Viime mainituissa perheissä 15 prosenttia isistä on ollut vanhempainvapaalla.

Kun tarkastellaan vain työllisiä isiä, isän perhevapaavalinnat vaihtelevat selvästi ammattiaseman mukaan. Yrittäjäsät jättävät huomattavasti useammin perhevapaat käyttämättä kuin palkansaajaisät. Kun isä on palkansaaja, hän pitää myös hieman useammin isäkuukauden kuin jos hän on yrittäjä. Julkisella ja yksityisellä sektorilla toimivien isien erot ovat vähäisiä. Valtion ja kunnan leivissä olevat isät jättävät harvemmin perhevapaat kokonaan käyttämättä kuin yksityisen palveluksessa olevat isät. Julkisella sektorilla isät ovat myös hieman

Taulukko 2.1. Isän perhevapaiden käyttö tärkeimpien taustamuuttujien mukaan (%).

	Ei perhe- vapaalla	Isyys- vapaalla	Isäkuu- kauden viettäneet	Pitkällä vanhem- painva- paalla	Luku- määrä
<b>Kaikki isät</b>	<b>26</b>	<b>68</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>102055</b>
Isän työmarkkina- asema					
työllinen	20	73	5	2	88452
työtön	71	27	1	1	5288
opiskelija	52	44	1	2	4356
muu	65	32	1	1	3959
Äidin työmarkkina- asema					
työllinen	21	71	5	2	68473
työtön	40	56	2	2	6514
opiskelija	35	68	4	3	9957
kotihoidon tuella	31	65	3	1	13083
muu	43	52	3	2	4027

	Ei perhe- vapaalla	Isyys- vapaalla	Isäkuu- kauden viettäneet	Pitkällä vanhem- painva- paalla	Luku- määrä
Isän äidinkieli					
suomi	25	69	4	2	92336
ruotsi	21	71	5	2	5254
muu	61	37	1	2	4426
Monikkoraskaus					
yksi lapsi	26	68	4	2	100523
kaksoset tai kolmoset	19	68	6	7	1532
Lasten lukumäärä					
1–2	25	69	4	2	75380
3+	30	64	4	2	26644
Isän koulutus					
perusaste	41	55	2	1	17336
keskiaste	24	70	4	2	62224
korkea-aste	19	70	7	3	22495
Äidin koulutus					
perusaste	44	53	1	1	13512
keskiaste	25	70	3	2	62975
korkea-aste	19	70	7	4	25568
<b>Työlliset isät</b>	<b>17</b>	<b>75</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>80834</b>
Isän ammattiasema					
palkansaaja	16	77	5	2	72976
yrittäjä	31	64	3	2	5919
Isän työnantaja					
julkinen	13	76	7	4	14970
yksityinen	17	76	5	2	59920
Isän työpaikan koko					
alle 10 henkeä	23	72	3	2	13134
10–49	17	76	4	2	13003
50–99	15	78	5	3	4848
100–249	13	78	6	2	6235
250 tai yli	13	79	6	3	21285
Isän työpaikan miesval- taisuus					
pieni (alle 40 %)	19	73	5	2	55889
suuri (yli 70 %)	13	80	5	2	24945

useammin vanhempainvapaalla – myös pitkällä vanhempainvapaalla – kuin yksityisellä sektorilla.

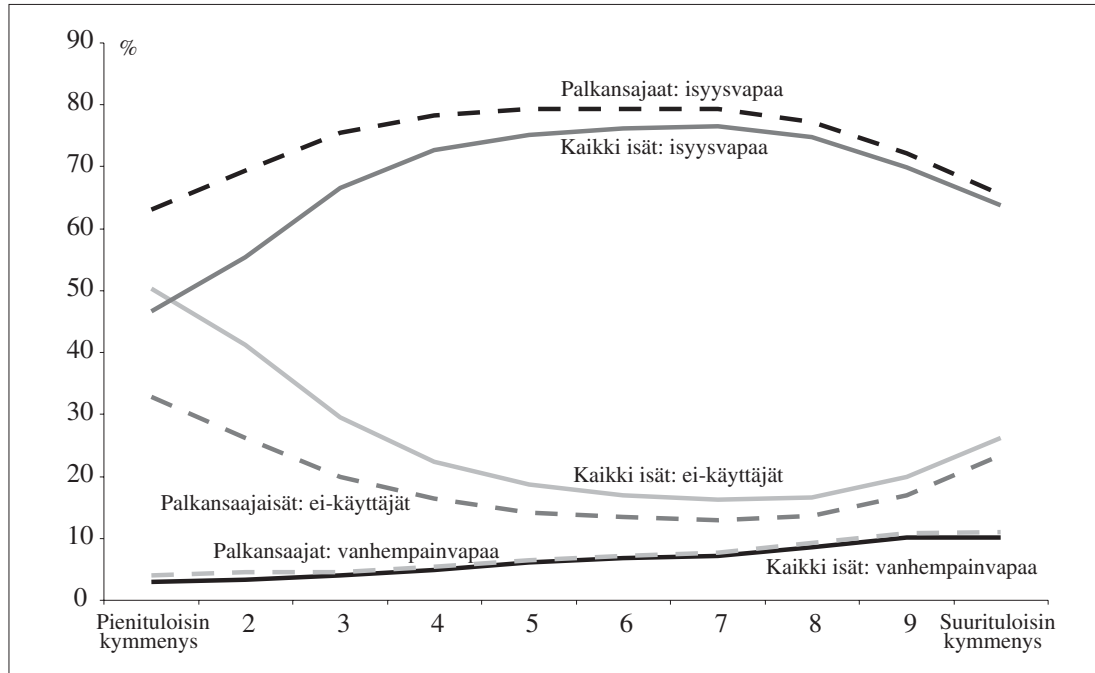
Isän työpaikan koko vaikuttaa isän valintoihin. Pienillä työpaikoilla isät jättävät useammin perhevapaat käyttämättä kuin suurilla työpaikoilla. Isyysvapaan ja isäkuukauden käyttö yleistyvät työpaikan henkilöstömäärän kasvaessa. Vaikuttaa siltä, että suurissa yrityksissä mm. sijaisjärjestelyt ovat helpompia toteuttaa ja perhevapaasiin suhtautuminen voi olla myönteisempää, sillä perhevapaasta yritykselle aiheutuvat kustannukset ovat pienet suhteessa yrityksen liikevaihtoon. Myös isän työpaikan sukupuolirakenteella on yhteys isän perhevapaiden käyttöön. Ehkä hieman yllättäen miesvaltaisilla työpaikoilla isät käyttävät keskimääräistä useammin perhevapaita. Ero johtuu siitä, että miesvaltaisten alojen isät käyttävät useammin isyysvapaata kuin muiden alojen isät; isien vanhempainvapaan käytössä ei ole eroja.

#### 2.4. Tulojen suhde perhevapaiden käyttöön on monimutkainen

Isien perhevapaavalintoja voidaan tarkastella sekä heidän omien tulojensa että perheen tulojen suhteen. Aineistossamme on tieto isän bruttotuloista sekä asuntokunnan käytettävissä olevista nettotuloista (yhteenlasketut tulot verotuksen ja tulonsiirtojen jälkeen). Kuviossa 2.3 on kuvattu isien perhevapaiden käyttö perheen nettotulojen mukaan. Tarkastellaan ensiksi kaikkia isiä, joihin kuuluvat palkansaajien ja yrittäjien lisäksi myös työttömät ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevat isät. Pienituloisimmassa kymmenyksessä puolet isistä ei ole käyttänyt lainkaan perhevapaita ja lähes yhtä moni on ollut vain isyysvapaalla; vanhempainvapaalla olleiden osuus on tässä ryhmässä kolmen prosentin luokkaa. Tulojen noustessa niiden isien osuus, jotka eivät ole olleet millään perhevapaalla pienenee aina kahdeksanteen tulokymmenykseen asti, minkä jälkeen ei-käytön osuus alkaa uudelleen lisääntyä tulojen noustessa. Suurituloisimmassa kymmenyksessä joka neljäs isä jättää perhevapaaoikeutensa käyttämättä. Tulojen ja isyysvapaan käytön välillä on myös vastaavanlainen käyräviivainen suhde, joka on lähes peilikuva tulojen ja ei-käytön väliselle suhteelle. Tulojen noustessa isyysvapaan käyttö lisääntyy seitsemänteen kymmenykseen asti, minkä jälkeen se vähenee ja on ylimmässä kymmenyksessä samalla tasolla kuin kolmannessa



Kuvio 2.3. Perhevapaiden käyttö kaikkien isien ja palkansaajaisien keskuudessa perheen käytettävissä olevien tulojen mukaan (%).



kymmenyksessä. Tulojen ja vanhempainvapaan käytön välinen suhde on sen sijaan suoraviivainen: mitä suuremmat kotitalouden tulot ovat, sitä useammat isät ovat olleet vanhempainvapaalla.

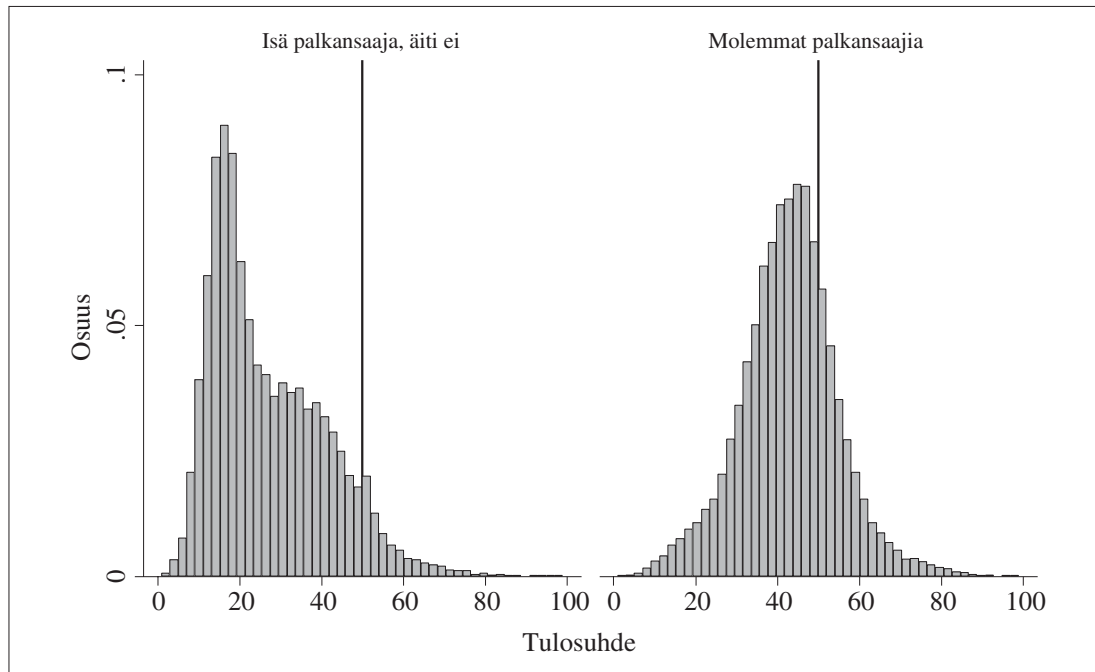
Palkansaajat poikkeavat jonkin verran kaikista isistä. Kaikkein pienituloisimmista palkansaajaisista kolmannes ei ole käyttänyt mitään perhevapaata ja lähes kaksi kolmannesta on ollut vain isyysvapaalla. Ero edellä kuvattuun kaikkia isiä koskevaan tarkasteluun on seurausta siitä, että pienituloisimpien ryhmissä on paljon työmarkkinoiden ulkopuolella olevia isiä, jotka eivät käytä perhevapaita. Vanhempainvapaan käytön ja tulojen suhde on palkansaajaisilla samanlainen kuin kaikilla isillä, mikä johtuu siitä, että vanhempainvapaan käyttäjissä ei juuri ole työmarkkinoiden ulkopuolella olevia. Edellä on tarkasteltu asuntokunnan yhteisiä käytettävissä olevia nettotuloja. Isän omien bruttotulojen ja perhevapaiden välinen yhteys vastaa edellä esitettyä.

Ei-käytön väheneminen tulojen kasvun myötä kahta ylintä tulokymmenystä lukuun ottamatta ja vanhempainvapaan käytön yleistymisen tulojen noustessa vaikuttaa suomalaisen vanhempainvapaiden korvausjärjestelmän valossa ristiriitaiselta. Perheen kokema tulomenetyshän on sitä suurempi mitä suurituloisemmasta perheestä tai isästä on kysymys. Perhevapaat käyttämättä jättäneissä isissä on paljon niitä, joiden tulomenetys olisi ollut vähäinen, mikäli he olisivat vapaansa hyödyntäneet. Vastaavasti taas vanhempainvapaan pitäneissä on paljon sellaisia, joiden tulopudotus päivää kohden on merkittävä. Mikäli perhevapaiden käyttö noudattaisi tarkkaa taloudellista harkintaa, perhevapaiden käytön tulisi päinvastoin vähentyä tulojen noustessa.

Isyysvapaan ja vanhempainvapaan käytön suhde tuloihin voi olla erilainen johtuen erilaisesta tilanteesta, jossa päätös tehdään. Isyysvapaalle jäävän miehen puoliso on jo perhevapaalla, joten äidin asema ja tulot ovat isän kannalta annetut. Miehen isyysvapaasta aiheutuu perheelle ”lisätulomenetys”. Käytännössä kaikista isistä yli 60 prosentilla korvausaste on sama eli 70 prosenttia aiemmista tuloista. Kuviossa 2.3 tämä tarkoittaa sitä, että aina seitsemänteen tulokymmenykseen saakka korvausaste on joko 70 prosenttia tai vain hieman sen alle. Tästä huolimatta isyysvapaan käyttö yleistyy tulojen noustessa aina mediaanituloihin perheisiin saakka. Suurituloisimmissa perheissä korvausaste laskee ja perheen menetetty tulo kasvaa. Isyysvapaan käyttö on vähäisempää näissä perheissä.

Perheen tehdessä päätöstä isän vanhempainvapaan käytöstä äidin työmarkkina-asema ja tulot eivät ole samalla tavalla annetut kuin isyysvapaan kohdalla. Perheen tulee ottaa huomioon, mikä on äidin työmarkkina-asema ja tulot isäkuukauden aikana. Äiti voi palata ansiotyöhön vanhempainvapaajakson päättyessä, pitää vuosiloman tai hän saa kotihoidontukea edellisestä lapsesta. Mikäli äidillä ei ole vaihtoehtoisia tuloja isäkuukauden aikana, isän vanhempainvapaa rasittaa perheen taloutta merkittävästi enemmän. Hyvätuloisissa perheissä äidit palaavat ansiotyöhön keskimääräistä nopeammin. Tästä syystä isän vanhempainvapaan käytön lisääntyminen tulojen kasvun myötä on ymmärrettävää, vaikka se vaikuttaa alenevan korvausasteen valossa ristiriitaiselta.

Kuvio 2.4. Äidin tulojen osuus puolisoiden yhteenlasketuista tuloista ennen lapsen syntymää.

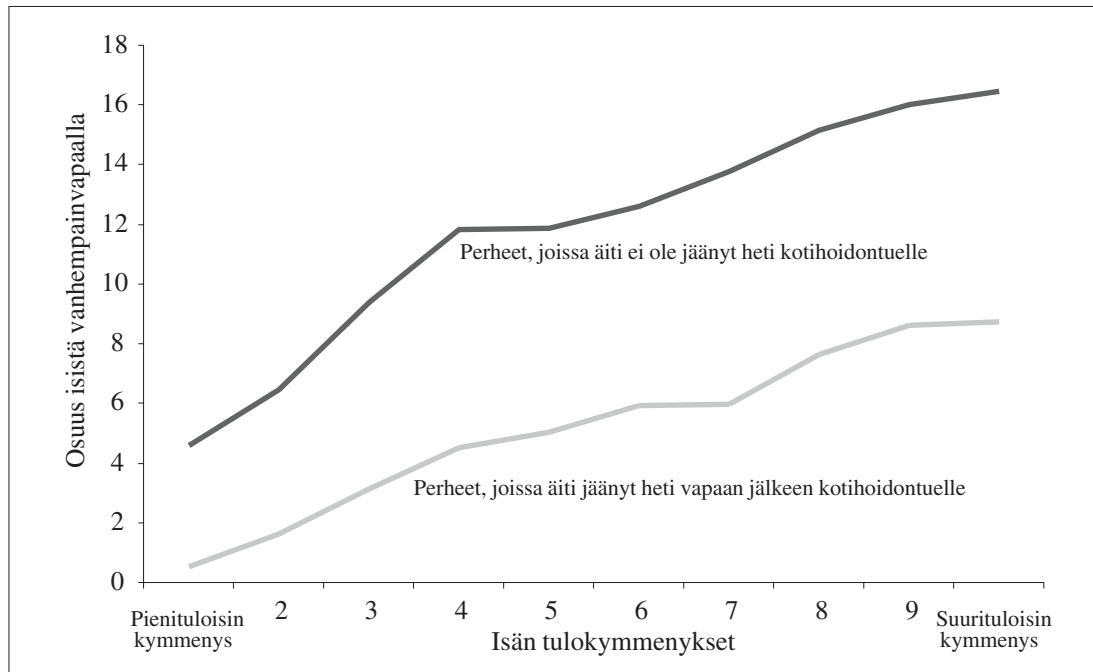


Isän päivärahan korvausaste tai hänen kokemansa tulomenetys eivät yksin riitä selittämään perheen sisäistä päätöksentekoa. Päätökseen vaikuttaa myös isän tulojen osuus perheen yhteenlasketuista tuloista. Tämän vuoksi on tarkasteltava myös perheen kokeman tulomenetyksen suuruutta, mikäli perhevapaan pitää isä. Puolisoiden välisiä tuloeroja on havainnollistettu kuviossa 2.4. Kuviossa on tarkasteltu äidin tulojen osuutta puolisoiden yhteenlasketuista bruttotuloista ennen lapsen syntymää isän ollessa palkansaaja. Vasemmanpuoleisessa kuviossa on kuvattu niiden äitien tulo-osuus, jotka eivät ole palkansaajia. Muiden kuin palkansaajaäitien tulot ennen lapsen syntymää ovat todella pienet suhteessa puolison tuloihin. Äidin tulot ovat tuolloin noin neljännes puolisoiden yhteenlasketuista tuloista. Näiden äitien keskuudessa ovat mm. kaikki minimipäivärahaa ja pientä ansiosidonnaista päivärahaa saavat. Mikäli tarkastelemme palkansaajaäitejä, puolisoiden tulosuhde tasaantuu huomattavasti. Palkansaajaäitien tulojen osuus perheen tuloista on keskimäärin 43 prosenttia. Tuloeroon palkansaajapuolisoiden välillä vaikuttavat mm. ikäero, naisten alhaisempi palkkataso, naisten pidemmät koulutusurat ennen perheellistymistä sekä aikaisemmat urakatkokset.

Tulosuhteita koskeva kuva osoittaa, että perheillä on olemassa taloudelliset kannustimet sille, että äiti pitää leijonanosan perhevapaista. Tällöin perheen kokema tulopudotus jää selkeästi pienemmäksi kuin jos perheen isä pitäisi pitkän perhevapaan. Eräs mahdollinen selitys sille, että edellä havaitaan lyhyen isyysvapaan käytön lisääntyvän tulojen noustessa (tiettyyn rajaan saakka) ja standardimittaisen vanhempainvapaan käytön lisääntyvän tulojen kasvaessa, on suurempiin tuloihin mahdollisesti liittyvä keskimääräistä parempi varallisuusasema. Tulojen kasvaessa perheillä on varaa suurituloisemman henkilön lyhytaikaiseen tulopudotukseen, huolimatta alhaisesta korvaustasosta. Perheen (ja isän omienkin) tulojen kasvaessa äiti on useammin alussa palkallisella äitiyslomalla, joten isän jääminen isyysvapaalle on suurituloisemmissa perheissä lyhytaikainen taloudellinen rasite. Sama pätee standardimittaiseen isäkuukauteen. Tällaisen varallisuusvaikutuksen lisäksi toinen mahdollinen selitys on, että hyvätuloiset, korkeasti koulutetut perheet ”investoivat” enemmän aikaa lapsiinsa. Mattila-Wiro ja Österbacka (2006) ovat perheiden ajankäyttöä koskevassa tutkimuksissaan havainneet, että korkeasti koulutetut perheet viettävät enemmän aikaa lastensa kanssa.

Useimmissa perheissä lapsia hoidetaan vanhempainvapaajakson jälkeen kotihoidon tuen turvin. Yli 80 prosenttia äideistä aloittaa hoitovapaan heti vanhempainvapaan päätyttyä. Mikäli perheessä menetellään näin, isän vanhempainvapaan ja bonusvapaan pitäminen ei ole ollut luonteva ratkaisu. Niissä perheissä, joissa äiti ei ole jäänyt kotihoidontuelle vanhempainvapaan jälkeen, isän vanhempainvapaan käyttö on ollut yli kaksi kertaa yleisempää kuin niissä perheissä, joissa äiti jää kotihoidontuelle. Nämä ryhmät eroavat isän tulojen mukaan mielenkiintoisella tavalla (kuvio 2.5). Perheissä, joissa isällä on alhaiset tulot, äidin kotihoidontukijakso on käytännössä estänyt isän vanhempainvapaan käytön (alimmassa tulokymmenyksessä vain puoli prosenttia isistä on ollut vanhempainvapaalla). Tulojen noustessa isät ovat käyttäneet vanhempainvapaata huolimatta äidin kotihoidontukijaksosta (ylimmässä tulokymmenyksessä lähes 9 prosenttia). Vastaavat osuudet perheissä, joissa äiti ei ole jäänyt kotihoidontuelle ovat 5 ja 16 prosenttia. Tämä viittaa siihen, että tulojen noustessa perheillä on ollut varaa isäkuukaudesta aiheutuvaan tulopudotukseen. Vuoden 2007 perhevapaauudistuksessa joustavoitettiin isien vanhempainvapaan käyttöä siten,

Kuvio 2.5. Isien vanhempainvapaan käyttö isän tulojen ja äidin kotihoidon tuen käytön mukaan (%).



että isäkuukautta on mahdollista lykätä, kunnes lapsi on puolitoistavuotias. Tällä saattaa olla merkittävä vaikutus isäkuukauden käyttöön tulevaisuudessa, sillä äidin mahdollinen kotihoidontukijakso ei tällöin estä isän vanhempainvapaata.

Olemme testanneet tilastollisten mallien avulla tulojen ja perhevapaavalintojen yhteyttä. Vaikka kontrolloimme huomattavan määrän muita tekijöitä (taulukon 2.1 muuttujien lisäksi kontrolloimme lapsen syntymäkuukauden, alueen, alueen työttömyysasteen, toimialan, jne. vaikutuksen) tulojen ja perhevapaavalintojen aikaisemmin tässä jaksossa kuvatus kaltaisen yhteys säilyy. Testasimme myös korvausastetta, tulomenetyksen suhdetta perheen nettoansiotasoon jne. Kaikkien näiden testien jälkeenkin vaikuttaa siltä, että lyhyitä isyys- ja vanhempainvapaita pitävien keskuudessa tuloilla on lähinnä mahdollistava vaikutus. Odotusten vastaista suhdetta korvausasteen ja perhevapaavalintojen välillä poikkileikkausaineistossa ei voida kuitenkaan tulkita siten, että korvausasteella ei ole merkitystä. Lähinnä kysymys on siitä, että isän lyhyt perhevapaa on hyvätuloisille perheille mahdollista.

## 2.5. Isät harvoin palkallisella perhevapaalla

Monet työnantajat maksavat työehtosopimukseen perustuen äitiysvapaan ensimmäisiltä kuukausilta työntekijöilleen palkkaa. Vuonna 2005 hieman yli puolet ansiosidonnaista päivärahaa saaneista äideistä sai palkkaa osasta äitiysvapaata. Tavallisimmin palkkaa maksetaan 2–3 kuukauden ajalta (38 prosenttia kaikista äideistä); kuutisen prosenttia äideistä sai palkkaa tätä lyhyemmän tai tätä pidemmän ajan (Kelan tilastollinen vuosikirja 2005, 149). Perhevapaan ajalta maksettavasta palkasta on sovittu eri alojen työehtosopimuksissa eikä kyse ole lakisääteisestä etuudesta. Työantaja on oikeutettu saamaan Kelasta äidin äitiyspäivärahan siltä ajalta, kun palkkaa on maksettu.

Jotkut työnantajat maksavat myös isyysvapaan ja isien vanhempainvapaan ajalta palkkaa. Tämä on kuitenkin huomattavasti harvinaisempaa kuin äitiysvapaata koskeva käytäntö. Vuonna 2007 (tammi-syyskuussa) 5,8 prosenttia isien vanhempainpäivärahoista maksettiin työnantajille eli niiltä päivältä isät olivat saaneet palkkaa (Kelan tilastotieto). Aineistomme mukaan isät saivat palkkaa pääasiassa isyysvapaan ajalta – joko 12 päivän tai 18 päivän ajan.

Mahdollisuus palkalliseen perhevapaaseen vaihtelee selvästi työnantajasektoreittain (taulukko 2.2). Julkisen sektorin työnantajat maksavat huomattavasti useammin äitiysvapaan ajalta palkkaa kuin yksityisen sektorin työnantajat. Eri-tyisesti valtio on kunnostautunut tässä suhteessa. Hieman yllättäen juuri valtio ja kunnat eivät maksa isille palkkaa perhevapaiden ajalta, mutta noin joka kymmenes yksityisellä sektorilla toimiva perhevapaalla ollut isä saa vapaan ajalta palkkaa.

Taulukko 2.2. Palkallisella äitiys- ja isyysvapaalla olleet äidit ja isät julkisella ja yksityisellä sektorilla (%).

	Äiti (palkansaajat)	Isä (palkansaajat)	Isä (perhevapaalla olleet)
Valtio	82,4	0,9	1,1
Kunta	72,7	0,9	1,1
Yksityinen	43,2	7,7	9,5
Kaikki	56,8	6,3	7,7

Mielenkiintoista on myös se, miten suuresti isyysvapaan aikainen palkanmaksu vaihtelee ammattiryhmittäin. Yksityisen sektorin palkansaajista palkkaa maksettiin useimmiten johtajien ammattiryhmälle (27 prosenttia tähän ryhmään kuuluvista isistä oli saanut palkkaa perhevapaan ajalta). Myös yksityisessä yrityksessä työskentelevät erityisasiantuntijat (18 %), toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (17 %) ja asiantuntijat (13 %) saivat keskimääräistä useammin palkkaa isyysvapaan ajalta. Sen sijaan teollisuuden ja rakentamisen työntekijäammateissa palkan maksu oli huomattavasti harvinaisempaa (4–6 %). Vaikuttaa siltä, että palkalliset perhevapaat ovat miesten kohdalla yksityisten yritysten päätöksiä maksaa tietyille avainhenkilöille palkallinen perhevapaa, kun taas äitien kohdalla palkallisuus perustuu enemmän työehtosopimukseen.

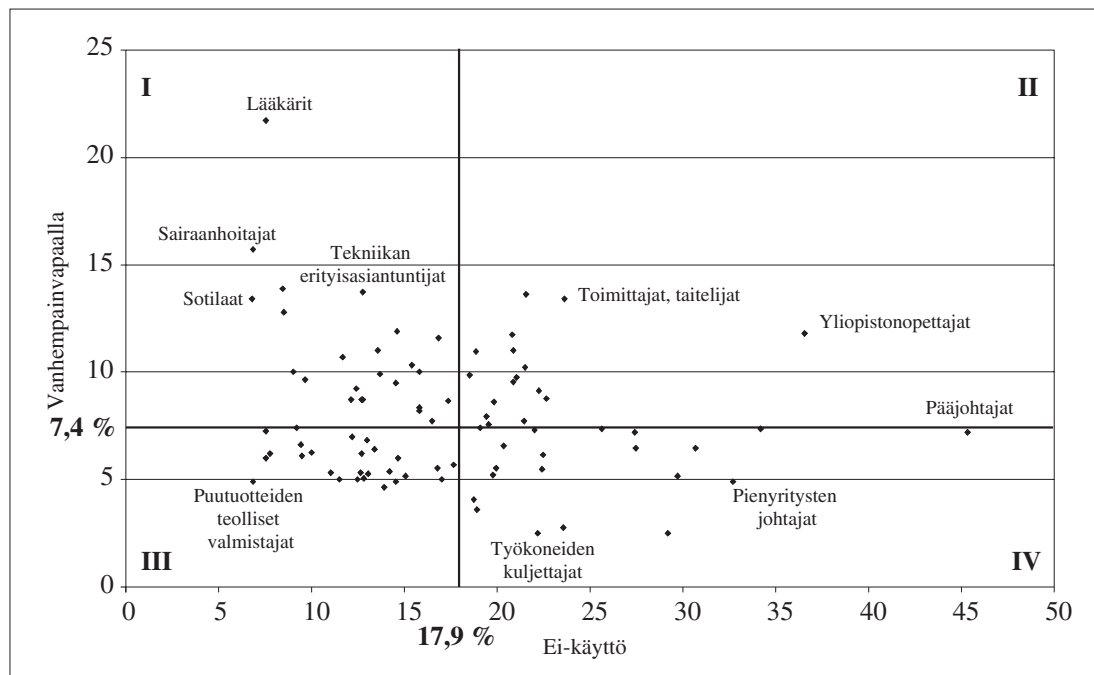
## 2.6. Ammatti ja isien perhevapaiden käyttö

Kaikista palkansaajiin lukeutuvista isistä (lukumäärä 79 053) oli 17,9 prosenttia niitä, jotka eivät olleet lainkaan käyttäneet perhevapaita. Palkansaajaisista 74,7 prosenttia oli ollut vain isyysvapaalla ja 7,4 prosenttia oli ollut myös vanhempainvapaalla.

Seuraavassa tarkastellaan perhevapaiden käyttöä palkansaajien keskuudessa isän ammatin mukaan. Kuvion 2.6 pystyakseli osoittaa, kuinka suuri osuus isistä on ollut vanhempainvapaalla ja vaaka-akselilla on niiden isien osuus, jotka eivät ole viettäneet vapaita ollenkaan. Tarkastelussa ei ole mukana alle 80 henkilön ammattiryhmiä eikä niitä isiä, joiden ammatti ei ole tiedossa.

Ensimmäisessä ryhmässä sekä vanhempain- että perhevapailla yleensä olleiden isien osuus oli suuri (ts. perhevapaiden ei-käyttäjiä oli vähän). Ryhmään kuuluvat isät toimivat lähinnä joko julkisen sektorin ammateissa tai erilaisissa teknisten alojen ammateissa. Julkisen alan ammateista suurimpia ryhmiä ovat sotilaat ja suojelutyötä tekevät miehet (palomiehet, poliisit ja vartijat). Ääriesimerkin tarjoavat lääkärit, joista 22 prosenttia on ollut vanhempainvapaalla ja joista vain kahdeksan prosenttia ei ole ollut lainkaan perhevapaalla (eli isyysvapaalla olleiden osuus oli noin 70 prosenttia). Lisäksi ryhmään kuuluvat muun muassa

Kuvio 2.6. Isien perhevapaiden käyttö isän ammatin mukaan (%).



tekniikan erityisasiantuntijat ja tietotekniikan erityisasiantuntijat, joita heitäkin on miehissä suhteellisen paljon.

Toinen ryhmä muodostuu isistä, joista monet ovat olleet vanhempainvapaalla, mutta joissa oli myös paljon perhevapaat käyttämättä jättäneitä. Myös tähän ryhmään kuuluvissa isissä on paljon julkisella sektorilla toimivia. Lukumääräisesti suurin tällainen joukko on julkisen alan erityisasiantuntijat. Pienempiä valtion tai kunnan palkkaamia ammattiryhmiä ovat eräät opetusalan ammatilaiset, perus- ja lähihoitajat ja hallinnon toimihenkilöt. Tähän joukkoon kuuluvat myös yliopisto- ja korkeakouluopettajat, joista peräti 37 prosenttia ei lainkaan ole käyttänyt perhevapaita, mutta joista kuitenkin 12 prosenttia on ollut vanhempainvapaalla (eli joista vain hieman yli 50 prosenttia on ollut isyysvapaalla). Ryhmään kuuluu myös sellaisia ammatteja kuten liike-elämän erityisasiantuntijat (tilintarkastajat, henkilöstösuunnittelijat, tiedottajat ym.), erilaiset toimihenkilöammatit sekä toimittajat ja taiteilijat. Eräs mahdollinen selitys tämän ryhmän hieman ristiriitaiselta tuntuvalle käyttäytymiselle voi olla se, että joissakin mainituissa ammateissa ei ole säännöllistä työaikaa ja oman



työajan hallinta mahdollistaa lastenhoitoon osallistumisen ilman muodollista perhevapaata.

Kolmannessa ryhmässä vanhempainvapaalla olleiden osuus oli pieni, mutta isyysvapaalla olleiden osuus oli suuri (ts. niitä isiä, jotka eivät olleet lainkaan käyttäneet perhevapaita, oli vähän). Ryhmä on ammattivalikoimaltaan ylivertaisesti tasalaatuisin. Ryhmään kuuluu lähes yksinomaan rakentamisen ja teollisuuden työntekijäammattajeja (ainoan poikkeuksen muodostavat luokanopettajat ja lastentarhanopettajat). Suurimpia työntekijäammattajeja tässä ryhmässä ovat koneasentajat, varastotyöntekijät, rakennusten viimeistelytyöntekijät, valimotyöntekijät sekä puu- ja paperityöntekijät. Samaa joukkoa on myös pienehkö puutuotteiden teollisten valmistajien ammattiryhmä, johon kuuluvista isistä vain seitsemän prosenttia ei ole lainkaan ollut perhevapaalla; toisaalta vain viisi prosenttia heistä on ollut vanhempainvapaalla, mikä merkitsee sitä, että 88 prosenttia tästä joukosta on ollut isyysvapaalla.

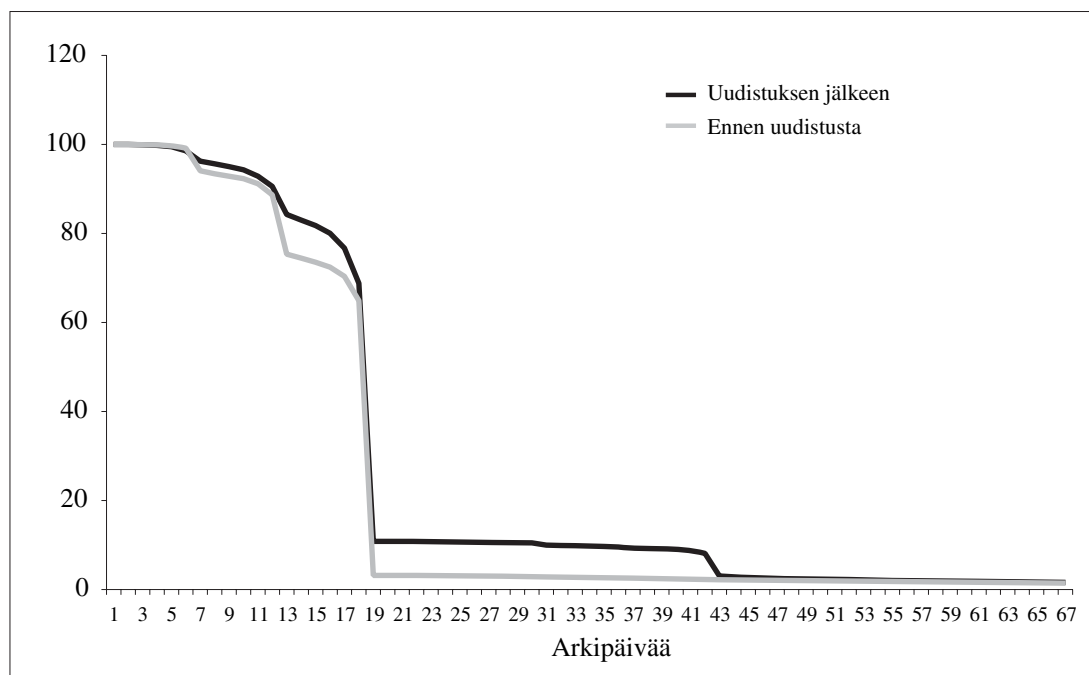
Neljännessä ryhmässä sen sijaan oli paljon isiä, jotka eivät lainkaan käyttäneet perhevapaita ja myös vanhempainvapailla olleita oli keskiarvoa vähemmän. Ryhmä on moniaineksisin kaikista ryhmistä. Mukana on niin rakentamisen ja teollisuuden työntekijäammattajeja, palvelualan ja liikenteen ammatteja kuin rahoitus- ja opetusalan asiantuntija-ammatteja. Yleisimmin tämän ryhmän isät olivat moottoriajoneuvojen kuljettajia ja työkoneiden kuljettajia, rakennustyöntekijöitä, myyjiä, myynnin ja rahoituksen asiantuntijoita sekä aineenopettajia. Lisäksi kaikki johtaja-ammatteissa toimivat isät ovat tässä ryhmässä. Äärimmäisen esimerkin tarjoavat pääjohtajat ja toimitusjohtajat, joiden harvalukuisesta joukosta 45 prosenttia ei ollut käyttänyt mitään perhevapaata; vanhempainvapaan käyttäjinä he olivat kuitenkin lähellä kaikkien palkansaajien keskiarvoa (joten vain vajaa puolet heistä oli ollut isyysvapaalla). Myös muissa johtaja-ammatteissa oli paljon niitä isiä, jotka eivät olleet lainkaan perhevapailla (27 prosentista 33 prosenttiin näissä ammatteissa toimivista isistä).

## 2.7. Bonusvapaaudistus ei lisännyt pitkiä vanhempainvapaita

Kuten edellä esitetty perhevapaiden käytön kehityksen tarkastelu jo osoitti bonusvapaaudistus lisäsi isien vanhempainvapaan käyttöä. Kuviosta 2.7 havaitaan, että uudet käyttäjät ovat ennen kaikkea niitä, jotka ovat olleet perhevapailla 42 arkipäivää eli he ovat olleet isyysvapaalla ja isäkuukauden mittaisella vapaalla (18 + 24 arkipäivää). Bonusvapaa on luonut uuden ”hyvän isyyden” normin. Niiden isien osuuteen, jotka ovat olleet pitkällä vanhempainvapaalla, uudistus ei ole vaikuttanut. Sen sijaan uudistuksen jälkeen myös pelkän isyysvapaan käytössä on tapahtunut jonkin verran muutoksia. Keskimääräinen isyysvapaa on pidentynyt, ja yhä enemmän on niitä, jotka ovat olleet isyysvapaalla pitempään kuin kaksi viikkoa.

Bonusvapaaudistukseen reagoivat ennen kaikkea hyvätuloiset ja korkeasti koulutetut isät. Myös puolison korkea koulutus näyttää lisänneen todennäköisyyttä, että isä on hyödyntänyt uutta etuutta.

Kuvio 2.7. Isän päivärahapäivien kertymä ennen ja jälkeen bonusvapaaudistuksen (%).



## 2.8. Johtopäätökset

Isien päätökseen jäädä perhevapaille vaikuttavat lukuisat tekijät. Tarkasteltaessa kaikkia isiä, keskeisin selittäjä on isän työmarkkina-asema. Työttömillä tai työmarkkinoiden ulkopuolella olevilla isillä ei ole juurikaan kannustimia hakeutua perhevapaille. Palkansaajaisien kohdalla perhevapaavalintoja selittävät puolison työmarkkina-asema, molempien koulutus ja tulot. Puolison koulutuksella on käytännössä yhtä paljon merkitystä isän päätöksille kuin isän omalla. Mitä korkeampi koulutus isällä itsellään ja hänen puolisoillaan on, sitä useammin isä jää vapaalle ja käyttää myös vanhempainvapaata. Vaikuttaa siltä, että lapsimäärän kasvaessa isät hakeutuvat perhevapaalle harvemmin. Kaksosten ja kolmosten isät puolestaan käyttävät muita useammin isyys- ja vanhempainvapaata.

Ei-käytön väheneminen tulojen kasvun myötä kahta ylintä tulokymmenystä lukuun ottamatta ja vanhempainvapaan käytön yleistyminen tulojen noustessa vaikuttavat suomalaisen vanhempainvapaiden korvausjärjestelmän valossa riskitiriitaiselta. Kun isän tulot nousevat, yhä useammat isät pitävät ainakin jonkin verran perhevapaita suuremmasta tulomenetyksestä huolimatta. Tulohaitarin yläpäässä isät jättävät isyysvapaan käyttämättä kuitenkin useammin kuin keskituloiset, mikä sopii hypoteesiin laskevan korvausasteen vaikutuksesta. Isäkuukauden käyttö puolestaan lisääntyy tasaisesti tulojen noustessa. Isien kyselytutkimuksissa esille nostaman korvaustason vaikutusta on vaikea arvioida, sillä ei ole täsmälleen selvää millaiseen taloudelliseen harkintaan perheet päätöksensä perustavat. Bruttokorvausasteen sijaan perheessä voidaan pohtia isän kokeman euromääräisen tulomenetyksen, nettokorvausasteen (nettokorvaus päivässä suhteessa isän nettopalkkaan) tai jopa puolisoiden välisten tulomenetysten suhdetta päivässä. Nämä eri mittarit tuottavat eri tulotasoina erilaisia tuloksia siitä, kannattako isän jäädä perhevapaalle ja kuinka pitkäksi aikaa. Nykyisen kaltaisten lyhyiden vapaiden lisääntyminen tulojen noustessa voidaan selittää varallisuusvaikutuksella. Tulojen noustessa perheillä on enemmän mahdollisuuksia tehdä aitoja valintoja, eikä lyhytkestoinen tulopudotus aja perhettä perikatoon.

Mikäli perhe on valinnut, että lasta hoidetaan kotona kotihoidontuen turvin pidempään kuin vanhempainvapaan ajan, kotiin jäävä osapuoli on yleensä äiti. Synnytysikäisten naisten ja heidän puolisoitensa tuloerojen ollessa huomattavia, kotihoidontuen käyttö ohjautuu lähes aina äidille. Isän mahdollisuus käyttää isäkuukausi on merkittävästi pienempi silloin, jos perhe päättää hyödyntää kotihoidontukea. Vuoden 2007 perhevapaaudistus joustavoitti isäkuukauden käyttöä, millä voi olla jatkossa positiivinen vaikutus isien vanhempainvapaan käyttöön.

Pienituloisten isien vähäinen vapaiden käyttö selittyy paljolti sillä, että monet heistä eivät ole työllisiä. Isän työttömyys, opiskelu tai muu syy olla poissa työelämästä on tärkein yksittäinen tekijä, joka selittää vähäistä perhevapaiden käyttöä yleensä ja vanhempainvapaan käyttöä erityisesti.

Työllisistä isistä palkansaajat käyttävät selvästi useammin perhevapaita kuin yrittäjät. Isien perhevapaiden käyttö vaihtelee myös sen mukaan työskenteleekö isä julkisella vai yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla pidetään enemmän sekä isyys- että vanhempainvapaita. Yrityksen koolla on merkitystä: mitä suurempi yritys (henkilöstömäärällä mitaten) sitä useammin isät jäävät isyys- ja vanhempainvapaalle. Lisäksi työpaikan miesvaltaisuus ja henkilöstön keski-ikä lisäävät isyysvapaan käyttöä. Perhevapaiden käyttö vaihtelee merkittävästi ammattiryhmien välillä.

## Kirjallisuus

Gornick, J. C. & M. K. Meyers (2003), *Families that work. Policies for reconciling parenthood and employment*. Russell Sage Foundation, New York.

Kartovaara, L. & H. Sauli (2000), *Suomalainen lapsi*. Tilastokeskus, Väestö 2000:7.

Kelan tilastollinen vuosikirja 2005. Suomen virallinen tilasto, Sosiaaliturva 2006. Kela, Helsinki.

Lammi-Taskula, J. (2004), *Pienet lapset: isät perhevapaalla*. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula (toim.): *Puhelin, mummo vai joustava työaika. Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Stakes, Helsinki, 45–58.

Mattila-Wiro, P. & E. Österbacka (2006), Children's wellbeing: An examination of income and time use in Finnish families in the 1990s. Teoksessa: Päivi Mattila-Wiro. Changes in the distribution of economic wellbeing in Finland. VATT Research Reports 128, Helsinki, 122–152.

NOSOSCO. Social protection in the Nordic countries 2004, Nordic Social Statistical Committee 28:2006, Copenhagen 2006.

Takala, P. (2005), Uuden isyyssvapaan ja isän muiden perhevapaiden käyttö. Kela, sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 43/2005, Helsinki.

### 3. Lasku lapsensaannista

Edvard Johansson (ETLA)

Jenni Kellokumpu (PT)

Mika Maliranta (ETLA)

Sami Napari (ETLA)

*Äidit kantavat edelleen suurimman vastuun lasten hoidosta. Tällä on merkittäviä vaikutuksia siihen, miten lapsensaannin kustannukset jakautuvat eri yritysten ja työntekijöiden välillä. Tässä luvussa arvioidaan lapsensaantiin liittyviä kustannuksia Suomen yksityisellä sektorilla niin yritysten kuin työntekijöidenkin kannalta. Yritysten osalta tulokset viittaavat siihen, että perhevapaiden suorat kustannukset eivät ole merkittävä kustannuserä. Työntekijöiden palkallisten perhevapaiden lukumäärä on hyvin pieni, ja lisäksi Kela korvaa nämä päivät suurelta osin yrityksille. Perhevapaista aiheutuu kuitenkin epäsuoria kustannuksia esimerkiksi henkilöstön vaihtuvuuden ja liikkuvuuden johdosta. Ensimmäiset laskelmamme asiasta antavat viitteitä siitä, että perhevapaat nakertavat yritysten kannattavuutta. Erityisesti näin näyttää olevan naisvaltaisilla aloilla. Perhevapailla on myös negatiivinen yhteys naisten palkkakehitykseen. Erityisen voimakasta palkan heikkeneminen on yli kaksi vuotta työelämästä poissa olleilla ja hyvätuloisilla naisilla. Isät sen sijaan eivät näytä kärsivän palkan heikkenemisestä perhevapaiden takia. Tärkein syy tähän on se, että isien käyttämät perhevapaat ovat kestoltaan hyvin lyhyitä. Äitien ja isien välillä näyttää olevan eroja myös lapsiin liittyvissä lyhyissä työstä poissaoloissa perhevapaan jälkeen. Tulokset viittaavat siihen, että naiset ovat miehiä useammin poissa töistä perhesyystä. Lyhyillä poissaoloilla havaitaan yhteys sukupuolten väliseen palkkaeroon.*

#### 3.1. Johdanto

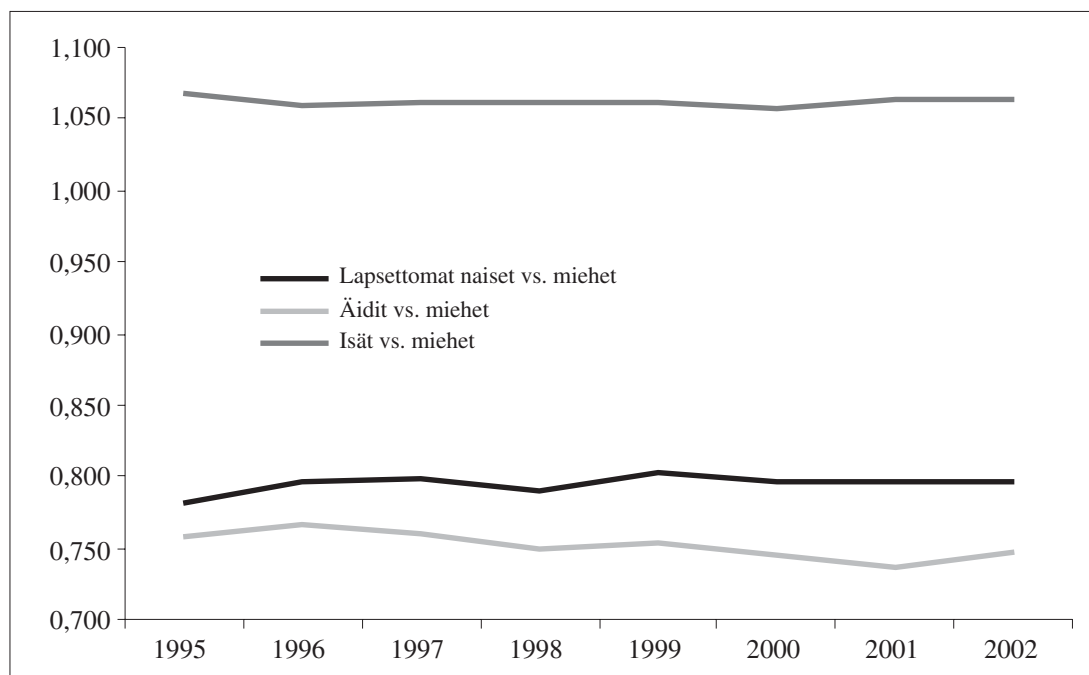
Perhevapaista aiheutuu monenlaisia kustannuksia. Ensiksi, ne saattavat nakertaa yritysten kannattavuutta. Perhevapaiden käytöstä ja kustannuksista yrityksille tiedetään hyvin vähän. Aihe on kuitenkin tärkeä, koska äitien kantaessa

suurimman vastuun lasten hoidosta, perhevapaat rasittavat eri tavalla mies- ja naisvaltaisten yritysten kannattavuutta. Tämä saattaa vääristää yritysten suhteellisia kilpailuasemia. Lisäksi kustannusten vinoutumisilla on vaikutuksia myös yritysten halukkuuteen palkata naisia pysyviin työsuhteisiin, mikä osaltaan heikentää naisten työmarkkina-asemaa.

Toiseksi, perhevapaat aiheuttavat kustannuksia myös työntekijöille heikentyneen palkkakehityksen muodossa. Erityisesti äideillä lapsiin liittyvillä urakatoilla saattaa olla merkittäviä palkkavaikutuksia. Esimerkiksi Yhdysvalloissa ja Isossa-Britanniassa äitien on havaittu ansaitsevan monien taustaominaisuuksien huomioon ottamisen jälkeenkin keskimäärin noin 10 prosenttia vähemmän kuin lapsettomien naisten. Myös Suomessa äitien palkka-asema on heikko verrattuna miehiin tai lapsettomiin naisiin (Kellokumpu 2006). Tämä käy hyvin ilmi kuvioista 3.1, jossa tarkastellaan palkkaerojen kehittymistä Suomen yksityisellä sektorilla eri työntekijäryhmissä vuosina 1995–2002. Kuviossa verrataan nuorten isien, äitien ja lapsettomien naisten mediaanikuukausipalkkoja miesten mediaanikuukausipalkkoihin. Kuvioista nähdään, että äitien suhteellinen palkka-asema on heikompi kuin lapsettomien naisten. Lisäksi samaan aikaan kun lapsettomien naisten suhteellinen palkka-asema on hieman parantunut, on äitien palkka-asema vastaavasti heikentynyt. Sen sijaan isät näyttävät pärjäävän hyvin. He ansaitsevat keskimäärin yli 5 prosenttia enemmän kuin miehet yleisesti.

Tähän lukuun on koottu keskeisimmät tulokset kolmesta aiemmin julkaistusta tutkimuksesta ja yhdestä tässä luvussa esiteltävästä uudesta selvityksestä, joissa käsitellään lapsensaantiin liittyviä kustannuksia eri näkökulmista. Luku alkaa perhevapaiden kustannusten tarkastelusta yritystasolla. Aluksi esitellään Mika Malirannan ja Sami Naparin (2006) tutkimuksen keskeisiä tuloksia, joissa on arvioitu perhevapaiden käyttöä ja niistä aiheutua suoria ja epäsuoria kustannuksia yrityksille. Tämän jälkeen siirrytään tarkastelemaan perhevapaiden kustannuksia työntekijöiden kannalta. Tässä yhteydessä esitellään tuloksia Jenni Kellokummun (2007) ja Sami Naparin (2007) raporteista. Luvun viimeisessä osassa tarkastelu siirretään perhevapaista lyhytaikaisiin työstä poissaoloihin. Edvard Johanssonin kirjoituksessa on kuvattu miesten ja naisten lyhytaikaisia poissaoloja muun muassa lasten sairauksien takia ja analysoitu näiden merkitystä sukupuolten välisten palkkaerojen kannalta.

Kuvio 3.1. Palkkaerojen kehitys yksityisellä sektorilla vuosina 1995–2002 perheaseman mukaan ikäryhmässä 25–39-vuotiaat.



### 3.2. Perhevapaiden kustannukset yrityksissä

#### 3.2.1. Perhevapaiden kustannusten mittaaminen haasteellista

Perhevapaat aiheuttavat yritykselle suoria ja epäsuoria kustannuksia. Suoria kustannuksia ovat perhevapaan ajalta maksetut palkat ja vuosilomakorvaukset, siltä osin kuin Kelan yritykselle maksamat korvaukset eivät niitä kata. Epäsuoria kustannuksia syntyy esimerkiksi siitä, kun yritys joutuu etsimään ja kouluttamaan sijaisen perhevapaalle siirtyneen työntekijän tilalle. Perhevapaiden takia voidaan joutua myös järjestämään tehtäviä ja toimintoja uudelleen. Lisäksi jos perhevapaan aikana työssä tarvittavat tiedot ja taidot heikkenevät työssä jatkaviin nähden, työntekijän tuottavuus alenee aiheuttaen yritykselle epäsuoria kustannuksia.

Perhevapaista yrityksille aiheutuvien kustannusten mittaaminen on haasteellista. Suorien euromääräisten mittarien puuttuessa joudutaan turvautumaan karkeampiin mittareihin. Kokonaiskustannuksia voidaan arvioida laskemalla,



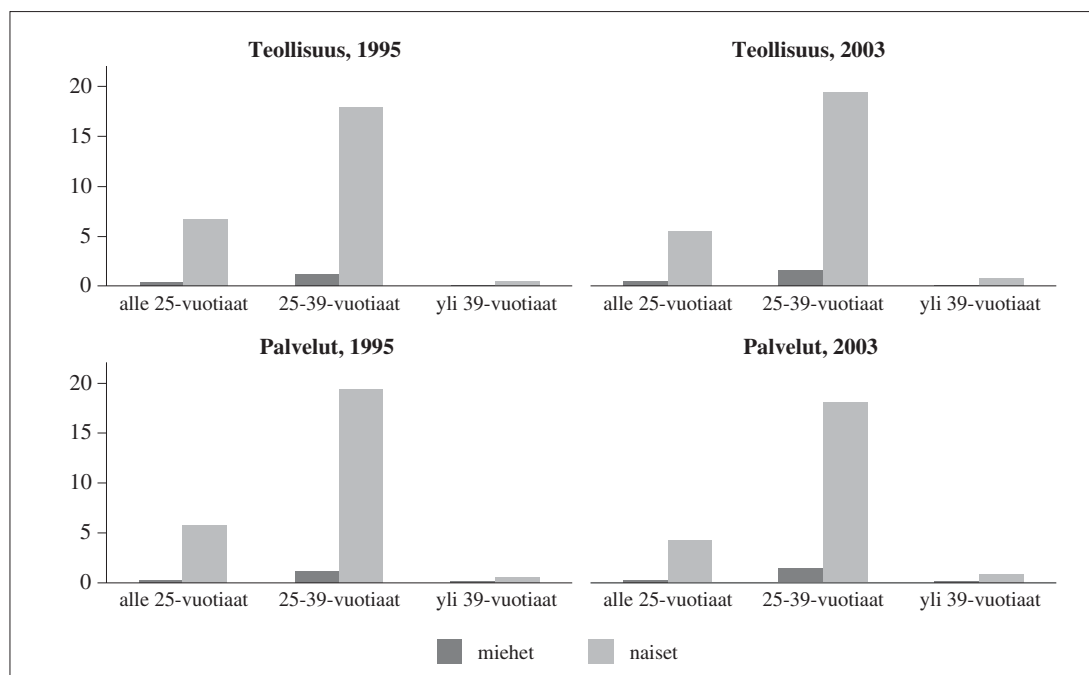
mikä on käytettyjen perhevapaapäivien lukumäärä suhteessa yrityksen henkilöstömäärään. Keskittymällä niihin perhevapaapäiviin, joiden ajalta yritys on maksanut työntekijälle palkkaa sekä ottamalla huomioon Kelalta saatu hyvitys, saadaan arvio perhevapaiden suorista kustannuksista. Epäsuorien kustannusten mittaaminen ei ole näin suoraviivaista. Eräs mahdollinen tapa niiden arvioimiseksi on tarkastella asiaa yrityksen kannattavuuden kannalta. Tämä vaatii laajoja yritysaineistoja sekä monipuolista tietoa yrityksen kannattavuuteen vaikuttavista taustatekijöistä. Tutkimuksessa hyödynnetyt Tilastokeskuksen tutkimuslaboratorion yritysaineistot täyttävät nämä vaativat ehdot.

### 3.2.2. Naiset vastaavat yhä lasten hoidosta

Kuvio 3.2 esittää perhevapaapäivien (perhevapaapäivillä tarkoitetaan tässä yhteydessä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäiviä) kokonaismäärät yrityksen työntekijää kohti tilikauden mukaan laskettuna vuosina 1995 ja 2003. Tarkastelu on tehty erikseen miehille ja naisille sekä kolmelle eri ikäryhmälle. Lisäksi teollisuus- ja palvelusektori on erotettu toisistaan. Kuvio 3.2, samoin kuin lukujen 3.2 ja 3.3 muutkin tulokset, pohjautuvat aineistoon, johon on koottu tietoja Tilastokeskuksen ns. FLEED-aineistosta sekä Kelan rekisteriaineistoista. Yhdistetty aineisto on edustava yksityisen sektorin osalta.

Odotusten mukaisesti naiset käyttävät perhevapaita selkeästi enemmän kuin miehet. Esimerkiksi teollisuudessa työskentelevät 25–39-vuotiaat naiset käyttivät työntekijää kohden 19,5 perhevapaapäivää vuonna 2003, kun vastaava luku kyseiseen ikäryhmään lukeutuvilla miehillä oli vain 1,5 päivää. Vaikka isien perhevapaiden käyttö on yhä vähäistä, on mielenkiintoista havaita, että se on suhteellisesti tarkasteltuna kasvanut voimakkaasti tarkasteluperiodin aikana: 25–39-vuotiaiden miesten perhevapaan käyttö on kasvanut noin 20 prosenttia vuodesta 1995 vuoteen 2003. Sama kehitys havaitaan sekä teollisuudessa että palveluissa. On kuitenkin huomattava, että vaikka suhteelliset muutokset isien perhevapaiden käytössä ovat olleet suuria, niin tällä ei ole ollut merkittävää kustannusvaikutusta yritysten näkökulmasta. Tämä siksi, että miesten perhevapaiden käyttö on alkujaan ollut niin vähäistä, että absoluuttiset muutokset perhevapaiden käytössä ovat olleet hyvin pieniä.

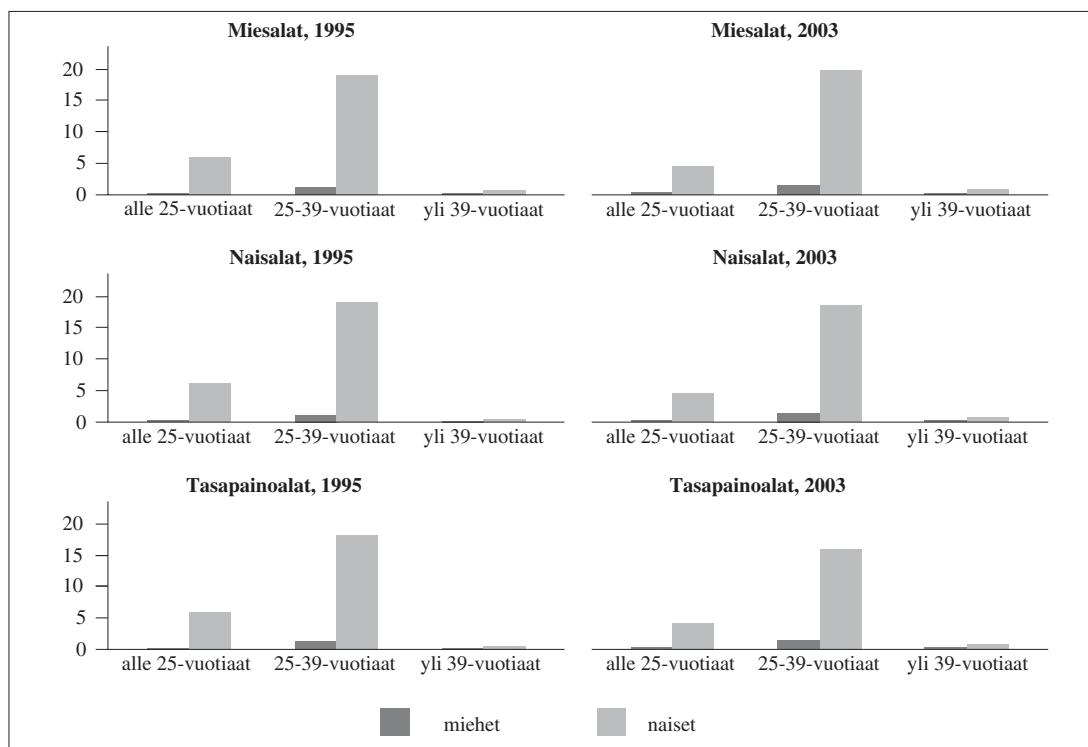
Kuvio 3.2. Perhevapaiden käyttö työntekijää kohti (päivää/vuosi), sektoreittain.



Kuviossa 3.3 tarkastellaan puolestaan perhevapaiden käyttöä toimialan sukupuolirakenteen mukaan. Toimiala on määritelty miesvaltaiseksi jos toimialan henkilöstömäärästä yli 60 prosenttia on miehiä. Vastaavasti toimiala on naisvaltainen kun henkilöstömäärästä yli 60 prosenttia on naisia. Muussa tapauksessa toimiala luokitellaan tasapainoiseksi toimialaksi. Kuvioista nähdään, että toimialan tyypistä riippumatta naiset käyttävät selvästi enemmän perhevapaita. Lisäksi on mielenkiintoista huomata, että naisten perhevapaapäivien käytössä ei näytä juuri olevan eroja mies- ja naisvaltaisten toimialojen välillä. Vähäisintä naisten perhevapaiden käyttö on kuvion 3.3 lukujen valossa sukupuolirakenteeltaan tasapainoisilla toimialoilla.

Kuvioissa 3.4a ja 3.4b tutkitaan perhevapaiden käyttöä erikokoisissa yrityksissä sektorin mukaan. Yritykset on jaettu henkilöstömäärän perusteella kolmeen luokkaan: pienet (alle 20 henkilöä), keskisuuret (20–250 henkilöä) ja suuret (yli 250 henkilöä). Kuvioista havaitaan, että hedelmällisessä iässä olevien (25–39-vuotiaat) perhevapaiden käyttö on vähäisempää pienissä kuin suurissa yrityksissä. Selkeimmin tämä tulee esille teollisuudessa (kuvio 3.4a), jossa vuonna 2003 naiset käyttivät suurissa yrityksissä 20,9 perhevapaapäivää työntekijää

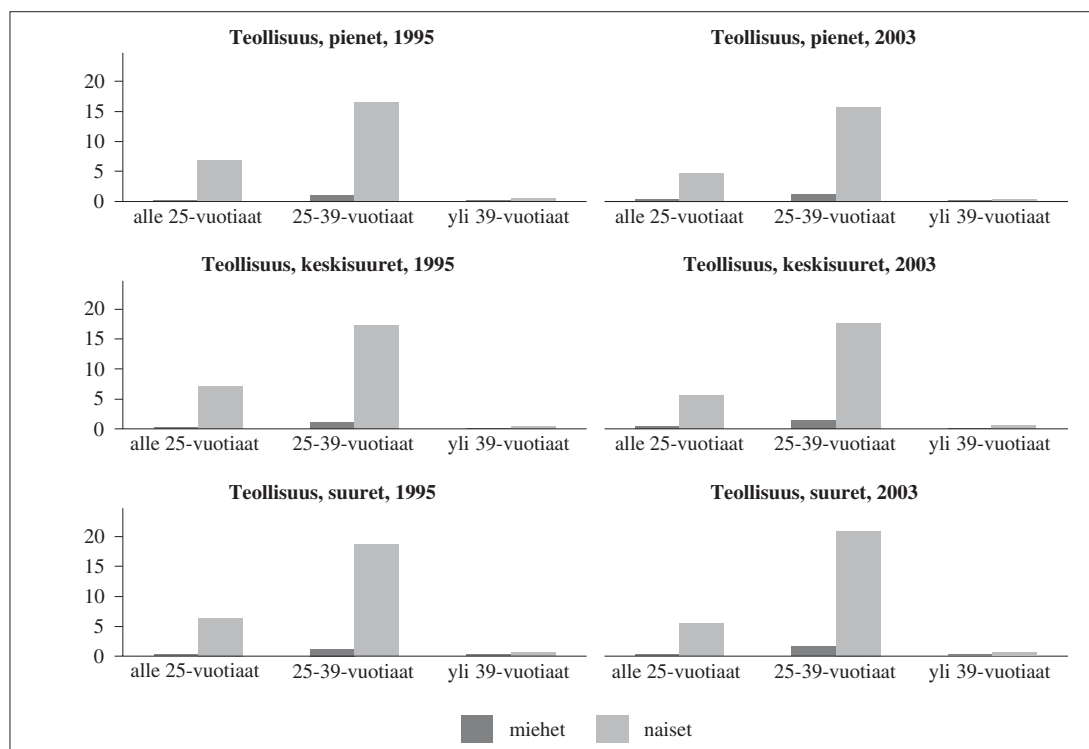
Kuvio 3.3. Perhevapaiden käyttö työntekijää kohti (päivää/vuosi), toimialan sukupuolirakenteen mukaan.



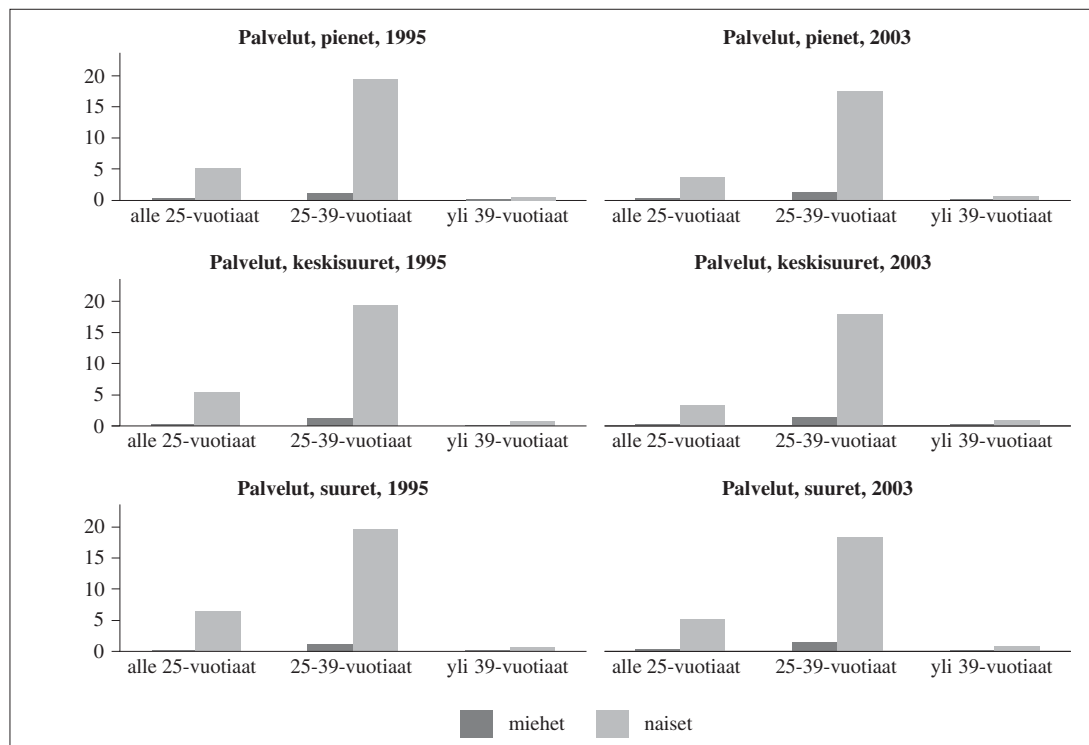
kohti kun vastaava luku pienissä yrityksissä oli 15,8 päivää. Miesten kohdalla vastaavat luvut ovat 1,6 päivää ja 1,3 päivää.

Maliranta ja Napari tarkastelivat perhevapaiden määrien vaihtelua yrityskoon mukaan myös toimialan sukupuolirakenteen mukaan. Toimialan tyypin huomiointi ei muuta edellä tehtyjä johtopäätöksiä siitä, että perhevapaita käytetään kokonaisuudessaan suurissa yrityksissä enemmän kuin pienissä yrityksissä. Jonkin verran tässä suhteessa ilmenee kuitenkin vaihtelua toimialatyypin välillä. Sekä miehillä että naisilla ero perhevapaiden määrissä suurten ja pienten yritysten välillä on suurin miesvaltaisilla toimialoilla.

Kuvio 3.4a. Perhevapaiden käyttö työntekijää kohti (päivää/vuosi), yrityskoon mukaan, teollisuus.



Kuvio 3.4b. Perhevapaiden käyttö työntekijää kohti (päivää/vuosi), yrityskoon mukaan, palvelut.



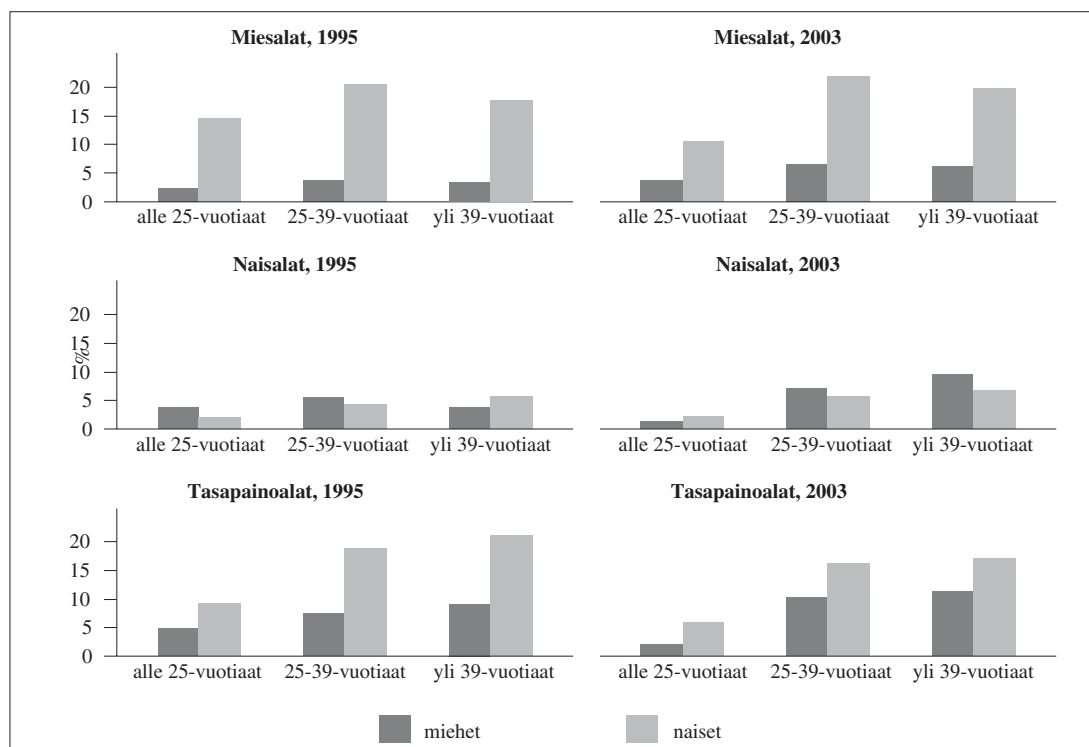
### 3.2.3. Perhevapaista vähän suoria kustannuksia yrityksille

Edellä tarkasteltiin perhevapaapäivien kokonaismääriä ja niiden vaihtelua eri sektoreilla, eri toimialoilla ja erityyppisissä yrityksissä. Perhevapaiden suorien kustannuksien arvioimiseksi on hyödyllistä keskittyä analysoimaan erikseen niitä perhevapaapäiviä, joiden osalta yritys on maksanut työntekijälle palkkaa ja vuosilomakorvauksia. Näistä aiheutuu yrityksille suoria kustannuksia siltä osin, kun Kelalta saadut korvaukset eivät maksettuja palkkoja ja lomakorvauksia kata.

Kuvio 3.5 esittää yritykselle korvattujen perhevapaapäivien lukumäärän suhteessa perhevapaapäivien kokonaismäärään. Nähdään, että korvattujen perhevapaapäivien osuus vapaiden kokonaismäärästä on melko pieni. Suurin korvaussuhde on miesvaltaisilla toimialoilla työskentelevillä naisilla, joilla korvaussuhde on noin 20 prosenttia ikäryhmässä 25–39-vuotiaat. Naisvaltaisilla aloilla korvaussuhde on huomattavasti pienempi. Erot korvaussuhteessa kertovat siitä, että eri toimialoilla on tehty erilaisia sopimuksia palkallisen perhevapaan suhteen. Naisvaltaiset toimialat ovat tyypillisesti palvelualoja, ja esimerkiksi palvelualan ammattiliiton PAMin sopimusaloilla ei vielä tuolloin tavallisesti ollut palkallista äitiysvapaata.

Tutkimuksessa tehtiin tarkasteluja korvaussuhteen osalta myös sektoreittain ja yrityskoon mukaan, mutta tämä ei muuttanut keskeisintä johtopäätöstä: palkallisten perhevapaiden osuus vapaiden kokonaismäärästä on yleisesti melko pieni. Tarkemmat laskelmat osoittavat, että korvattuja perhevapaapäiviä on keskimäärin vuositasolla ainoastaan puolikas yrityksen työntekijää kohti. Karkeasti arvioiden tämä vastaa noin neljäsadasosaa yrityksen vuosittaisesta kokonaistyöpanoksesta. Kun lisäksi otetaan huomioon, että yritys saa palkallisista perhevapaapäivistä Kela-korvausta, joka tyypillisesti kattaa 65–70 prosenttia maksetuista palkoista, voidaan todeta, että suorat kustannukset perhevapaista ovat yrityksen näkökulmasta sangen vähäiset.

Kuvio 3.5. Korvattujen perhevapaapäivien osuus perhevapaapäivien kokonaismäärästä, toimialan sukupuolirakenteen mukaan.



### 3.2.4. Epäsuorat kustannukset mahdollisesti merkittävät

Perhevapaiden kokonaiskustannuksia arvioitaessa on suorien kustannusten lisäksi otettava huomioon perhevapaista yrityksille aiheutuva rasitus, joka seuraa henkilöstön vaihtuvuudesta ja liikkuvuudesta. Henkilön siirtyminen perhevapaalle aiheuttaa tyypillisesti työtehtävien uudelleen organisointia, joka ei ole aina yhtä tehokas kuin aikaisempi järjestely. Varsinkin pienemmissä yrityksissä tehokkaiden väliaikaisjärjestelyjen löytäminen voi olla vaikeaa. Henkilöstön ja mahdollisen sijaisen koulutuksesta ja perehdyttämisestä aiheutuu yritykselle kustannuksia. On myös mahdollista, että perhevapaalle siirtyneen henkilön tiedot ja taidot vanhentuvat perhevapaan aikana, jolloin tarvitaan lisäkoulutusta vielä perhevapaan jälkeenkin.

Keskusteltaessa työvoiman liikkuvuudesta ja sen kustannuksista yrityksille on hyvä pitää mielessä, että liikkuvuus ei ole ainoastaan negatiivinen asia tuottavuuden kannalta. Viimeaikaiset tutkimukset, joissa on hyödynnetty yhdistetty-

jä työntekijä-työnantaja -aineistoja, ovat esittäneet vahvoja todisteita siitä, että työntekijöiden liikkuvuus yritysten välillä on toimialojen tuottavuuskasvun yksi keskeinen mekanismi. Suomea ja muutamia muita maita koskevat tutkimustulokset osoittavat, että parhaimmillaan jopa puolet toimialojen tuottavuuskasvusta on seurausta työntekijöiden liikkumisesta tehottomista yrityksistä tai toimipaikoista tehokkaisiin.

Perhevapaiden epäsuorien kustannusten mittaaminen on huomattavasti vaikeampaa kuin suorien kustannusten arviointi. Yksi mahdollinen lähestymistapa on tutkia asiaa yrityksen kannattavuuden kautta. Analysoidaan, mikä on perhevapaiden käytön ja yrityksen kannattavuuden välinen yhteys, kun muut yrityksen kannattavuuteen vaikuttavat tekijät on otettu huomioon. Tätä lähestymistapaa on hyödynnetty Malirannan ja Naparin tutkimuksessa. Käytetyssä tilastollisessa mallissa selitettävä muuttuja on yrityksen kannattavuus, jota mitataan yrityksen tilikauden käyttökatteena työntekijää kohden. Kannattavuutta selitetään mallissa lukuisilla taustatekijöillä, joista mielenkiintoisin on kuitenkin perhevapaapäivien lukumäärä työntekijää kohden yrityksessä. Tämä muuttuja sisällytetään malliin kahdella eri tavalla. Ensimmäisessä vaihtoehdossa kontrolloidaan muuttujaa sellaisenaan. Toisessa vaihtoehdossa erotetaan toisistaan palkansaajalle ja yritykselle korvatut perhevapaapäivät. Ajatuksena on tuottaa tietoa perhevapaiden suorien ja epäsuorien kustannusten suhteellisesta merkityksestä. Muut mallissa huomioidut taustatekijät ovat yrityksen pääomaintensiteetti, henkilöstön keski-ikä, henkilöstön keskimääräiset kouluvuodet, yrityksen sukupuolirakenne ja yrityksen koko. Lisäksi mallissa otetaan huomioon toimialavaikutus, jonka on vielä sallittu vaihtelevan eri vuosien välillä.

Yllä kuvattu tilastollinen malli estimoidaan kaikille toimialoille yhteisesti sekä myös erikseen toimialan sukupuolirakenteen mukaan. Näin saadaan tietoa siitä, vaihtelevatko perhevapaiden kannattavuusvaikutukset mahdollisesti toimialan mies- ja naisvaltaisuuden mukaan.

Tulosten mukaan näyttää siltä, että perhevapaista aiheutuu kustannuksia naisvaltaisilla toimialoilla. Miesvaltaisilla aloilla tai tarkasteltaessa kaikkia toimialoja yhdessä perhevapaat eivät näytä olevan merkittävä kustannusrasite.

Tulokset viittaavat edelleen siihen, että se osa perhevapaasta, josta yritys on saanut Kelalta korvauksia perhevapaan ajalta maksetuista palkoista, ei ole kannattavuusrasite missään toimialaryhmässä. Tämä vahvistaa edellä tehtyä johtopäätöstä: suorat kustannukset perhevapaista eivät ole yrityksen kannalta merkittävät. Sen sijaan naisvaltaisilla aloilla palkansaajalle korvattujen perhevapaapäivien lukumäärä näyttää olevan negatiivisesti yhteydessä yrityksen kannattavuuteen. Tämä yhteys on paitsi tilastollisesti niin myös taloudellisesti merkitsevä. Nämä alustavat tulokset viittaavat siis siihen, että perhevapaista saattaa aiheutua yrityksen kannalta merkittäviä epäsuoria kustannuksia. Näin näyttää olevan varsinkin naisvaltaisilla toimialoilla.

On syytä korostaa, että tilastollisen mallin tulokset ovat alustavia ja niitä tulee tulkita varovaisesti. Luotettavien tuloksien saamiseksi, joiden pohjalta voidaan tehdä politiikkajohtopäätöksiä, tarvitaan vielä lisätutkimusta. Perhevapaista aiheutuvien epäsuorien kustannusten merkitystä voitaisiin tutkia tarkemmin esimerkiksi tarkastelemalla perhevapaiden yhteyttä henkilöstön vaihtuvuuteen ja sen vaikutusta yrityksen tuottavuuteen ja kannattavuuteen.

### 3.2.5. Yhteenveto

Perhevapaiden kustannusten epätasaisesta jakautumisesta mies- ja naisvaltaisten alojen välillä on käyty runsaasti yleistä keskustelua. Kustannusten kasaantuminen naisvaltaisille aloille on katsottu vääristävän yritysten kilpailukykyä ja heikentävän naisten työmarkkina-asemaa. Mutta vaikka keskustelu perhevapaiden kustannuksista onkin käynyt vilkkaana, tutkimustieto perhevapaiden kustannusrasituksesta yritykselle on sekä Suomessa että ulkomailla vähäistä. Malirannan ja Naparin tutkimus paikkaa tiedon vähyyttä tällä alueella.

Naiset käyttävät odotetusti edelleen huomattavasti enemmän perhevapaita kuin miehet. Naisten osalta perhevapaiden määrässä ei ole myöskään tapahtunut merkittäviä muutoksia periodilla 1995–2003. Sen sijaan miehillä perhevapaiden määrä on suhteellisesti tarkasteltuna kasvanut voimakkaasti tarkasteluperiodin aikana. On kuitenkin huomattava, että koska miehillä perhevapaiden käyttö on alkujaan hyvin alhainen, niin suuri suhteellinen kasvu ei näy suurena absoluuttisena muutoksena. Näin ollen miesten kasvaneella perhevapaiden käytöllä ei



yrittäjien näkökulmasta katsoen ole todennäköisesti ollut merkittäviä kustannusvaikutuksia.

Tulokset osoittavat, että perhevapaista aiheutuu yritykselle vähän suoria kustannuksia. Perhevapaapäiviä, joiden osalta yritys maksaa työntekijälle palkkaa, on vuositasolla ainoastaan noin puolikas yrityksen työntekijää kohden. Lisäksi Kela korvaa suurelta osin nämä päivät yritykselle.

Sen sijaan tulokset koskien perhevapaista aiheutuvia epäsuoria kustannuksia antavat viitteitä siitä, että perhevapaat rasittavat yrityksiä heikentyneen kannattavuuden muodossa. Näin näyttää olevan erityisesti naisvaltaisilla toimialoilla. Tulokset epäsuorista kustannuksista ovat kuitenkin vasta alustavia, ja niitä tulee tulkita kriittisesti. Lisätutkimusta perhevapaisten epäsuorista kustannuksista tarvitaan.

### 3.3. Perhevapaisten kustannukset työntekijöille

#### 3.3.1. Perhevapaat pienentävät äitien palkkapussia

Kellokummun (2007) ja Naparin (2007) tutkimukset tarkastelevat perhevapaisten palkkavaikutuksia käyttäen erilaisia lähestymistapoja. Napari keskittyy tutkimuksessaan äiteihin, jotka synnyttävät ensimmäisen lapsensa vuosina 1996–1997. Näitä äitejä verrataan samanikäisiin lapsettomiin naisiin ennen ja jälkeen lapsen liittyvän urakatkon. Perhevapaisten palkkavaikutuksia tarkastellaan tilastollisen mallin avulla, joka sisältää monia henkilö- ja yrityspiirteitä sekä urakatkon pituutta kuvaavia muuttujia. Urakatko on määritelty tutkimuksessa tavalla, joka mahdollistaa myös pidempiaikaisten, yli kaksi vuotta kestävien katkojen tarkastelun. Tähän ryhmään kuuluu erityisesti hoitovapaalla olevia äitejä.

Kellokummun tutkimuksessa on naisten lisäksi mukana myös miehet. Kellokumpu vertaa ensisynnyttäjiä, jotka ovat äitiys- ja vanhempainvapaalla ainakin kerran vuosien 1997–2000 välillä, ja jotka palaavat takaisin töihin vanhempainvapaan päätyttyä. Näitä äitejä verrataan muutoin mahdollisimman samankaltaisiin, mutta lapsettomiin naisiin. Isiä verrataan toisiin miehiin. Myös Kellokumpu vertaa henkilöiden palkka-asemia ennen ja jälkeen lapsen liittyvän urakatkon.

Eri lähestymistavat tuottavat samankaltaisia tuloksia. Taulukossa 3.1 kuvataan äitien palkka-asemaa suhteessa lapsettomiin naisiin ennen ja jälkeen perhevapaan. Taulukko pohjautuu Naparin tutkimuksessa tarkastellun tilastollisen mallin tuloksiin, jossa on huomioitu äitien ja lapsettomien naisten väliset erot monien palkan määräytymisen kannalta tärkeiden henkilö- ja yrityspiirteiden suhteen. Taulukossa periodi  $t-1$  viittaa synnytyavuotta edeltävään vuoteen. Vastaavasti periodi  $t+1$ ,  $t+2$  ja  $t+3$  kuvaa tilannetta ensimmäisenä, toisena ja kolmantena vuotena työmarkkinoille paluun jälkeen.

Taulukosta 3.1 nähdään, että ennen perhevapaalle siirtymistä tulevien äitien palkka-asema on keskimäärin hieman parempi verrattuna lapsettomien naisten palkka-asemaan. Sen sijaan urakatkon jälkeen tilanne on toinen. Heti työmarkkinoille paluun jälkeen (periodi  $t+1$ ) kaksi vuotta tai lyhyemmän ajan perhevapaalla olleet äidit ansaitsevat noin 8–11 prosenttia vähemmän kuin lapsettomat naiset. Tätä pidemmän katkon kokeneet äidit kärsivät vielä huomattavasti suuremman palkan menetyksen: kolme vuotta tai kauemmin työmarkkinoilta poissa olleet äidit ansaitsevat välittömästi töihin paluun jälkeen lähes 19 prosenttia vähemmän kuin lapsettomat naiset.

On tärkeää huomata, että perhevapaiden palkkavaikutusten ja urakatkon pituuden välinen yhteys ei ole seurausta siitä, että pidemmän katkon kokeneiden äitien joukossa olisi keskimäärin selkeästi enemmän sellaisia äitejä, jotka ovat joutuneet vaihtamaan työpaikkaa perhevapaajakson aikana. Napari tarkasteli perhevapaiden palkkavaikutuksia myös sen mukaan, palaako äiti perhevapaan jälkeen urakatkoa edeltävään työpaikkaan vai ei. Kaiken kaikkiaan vain noin 14 prosenttia tutkimuksessa tarkasteltavista äideistä vaihtoivat työpaikkaa perhevapaajakson yhteydessä. Tähän ryhmään kuuluvien äitien urakatkot olivat hieman pidempiä verrattuna äiteihin, jotka palasivat samaan yritykseen, mutta ero ryhmien välillä on pieni. Lisäksi tulokset perhevapaiden aiheuttamista palkan menetyksistä viittaavat siihen, että äidit, jotka vaihtavat yritystä perhevapaan yhteydessä eivät kärsi taloudellisessa mielessä enemmän kuin samaan yritykseen palaavat äidit.

Taulukosta 3.1 edelleen nähdään, että perhevapaiden negatiiviset palkkavaikutukset pienenevät verrattain nopeasti työhön paluun jälkeen. Kolmen vuoden kuluttua työmarkkinoille paluusta äidit, jotka kokivat kahden vuoden tai lyhy-

Taulukko 3.1. Äitien palkka-asema suhteessa lapsettomiin naisiin ennen ja jälkeen perhevapaan urakatkon pituuden mukaan.

Periodi	t-1	t+1	t+2	t+3
Yhden vuoden katko	2.3 %	-11.3 %	-4.1 %	-2.1 %
Kahden vuoden katko	3.8 %	-7.8 %	-4.9 %	-1.4 %
Kolmen vuoden katko	1.4 %	-18.5 %	-9.4 %	-11.2 %
Yli kolmen vuoden katko	2.8 %	-18.9 %	-10.3 %	-7.4 %

(Vertailuryhmä: ei lapsiin liittyvää urakatkoa)

emmän urakatkon, eivät juuri eroa lapsettomista naisista palkan suhteen. Sen sijaan tätä kauemmin kotona olleet äidit ansaitsevat vielä kolme vuotta paluun jälkeen selvästi vähemmän kuin lapsettomat naiset.

Napari havaitsi lisäksi tutkimuksessaan, että perhevapaiden haitalliset palkka-vaikutukset näyttävät pienenevän kun otetaan huomioon yritysten erot monien keskeisten piirteiden kuten henkilöstön naisvaltaisuuden ja tuottavuuden osalta. Muutos on tosin melko pieni, sillä karkeasti arvioiden perhevapaiden negatiivinen palkkavaikutus pienenee noin 8 prosenttia yrityspiirteiden huomioon ottamisen jälkeen. Tämä tulos pätee riippumatta urakatkon pituudesta.

Kellokummulla oli kuukausiansioiden lisäksi käytettävissään tarkka tieto henkilön tuntipalkasta Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyrityksissä työskentelevien osalta. Hyödyntäen tätä tietoa Kellokumpu havaitsi, että osa perhevapaiden negatiivisista palkkavaikutuksista näyttää selittyvän sillä, että äidit tekevät vähemmän työtunteja kuin lapsettomat naiset. Äitien vähäisempi työtuntien määrä ei kuitenkaan kokonaan selitä edellä tehtyjä havaintoja perhevapaiden vaikutuksista äitien palkkaan. Perhevapaalle siirtymisestä on merkittäviä kielteisiä vaikutuksia naisten palkkakehitykseen myös työtuntien huomioon ottamisen jälkeen.

### 3.3.2. Perhevapailla pieni vaikutus isien palkkoihin

Tulokset miesten osalta osoittavat, että perhevapailla ei ole vaikutusta isien palkkakehitykseen. Tämä tulos on seurausta siitä, että isät pitävät tyypillisesti edelleen vain hyvin lyhyitä perhevapaita. Pääsääntöisesti isät ovat Suomessa

perhevapaalla ainoastaan normaalin isyysvapaan verran eli 18 arkipäivää (tai vähemmän). Tämä on niin lyhyt ajanjakso, ettei sillä ole vaikutusta isien työmarkkina-asemaan. Sen sijaan tulokset niiden isien osalta, jotka ovat pidempään perhevapaalla, viittaavat siihen, että perhevapailla on negatiivisia vaikutuksia myös isien palkkoihin. Tässä yhteydessä tulee kuitenkin huomata, että isät, jotka ovat perhevapaalla kauemmin kuin isyysvapaajakson ajan, muodostavat hyvin harvalukuisen joukon. Tämä luonnollisesti vaikeuttaa luotettavien tulosten saamisen pitkäaikaisten perhevapaajaksojen vaikutuksesta isien palkkoihin.

### 3.3.3. Perhevapaiden palkkavaikutukset vaihtelevat iän ja koulutustason mukaan

Napari tarkasteli myös perhevapaiden palkkavaikutusten vaihtelua henkilön ominaisuuksien mukaan. Yksi tarkastelluista piirteistä oli ikä. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että palkkakasvu on voimakkaimmillaan uran alussa. Tätä taustaa vasten hypoteesina voidaan esittää, että kun tarkastellaan muutoin taustaominaisuuksiltaan samanlaisia ensisynnyttäjiä, niin perhevapaista aiheutuvat palkan menetykset ovat suuremmat nuorilla ensisynnyttäjillä verrattuna äiteihin, jotka siirtävät lasten hankkimista myöhemmäksi. Tulokset näyttävät myös tukevan esitettyä hypoteesia. Verrattaessa yli 32-vuotiaita ensisynnyttäjiä 26-vuotiaisiin tai tätä nuorempiin ensisynnyttäjiin huomataan, että perhevapaista aiheutuvat palkan menetykset ovat selvästi pienemmät iäkkäämmille ensisynnyttäjille. Vaikutukset vaihtelevat hieman riippuen urakatkon pituudesta, mutta tyypillisesti iäkkäämmät ensisynnyttäjät selviävät noin 4 prosenttiyksikköä pienemmillä palkanmenetyksillä kuin nuoret ensisynnyttäjät.

Tutkimuksessa tarkasteltiin perhevapaiden palkkavaikutuksia myös koulutustason mukaan. Tyypillisesti työkokemus on arvokkaampaa korkeasti koulutetuille työntekijöille verrattuna matalasti koulutettuihin työntekijöihin. Näin ollen voisi olettaa, että korkeasti koulutetut äidit kärsisivät suuremman palkan menetyksen perhevapaista kuin vähemmän koulutetut äidit. Tulokset eivät kuitenkaan tue tätä hypoteesia. Näyttää ennemminkin siltä, että korkeasti koulutetut äidit selviävät perhevapaista pienemmillä palkan menetyksillä kuin äidit, joilla on matala koulutus. Ja tämä tulos ei heijastele koulutusryhmien välisiä eroja esimerkiksi iän suhteen, koska taustalla olevassa tilastollisessa mallissa on

otettu huomioon monia palkan määräytymisen kannalta tärkeitä tekijöitä. Tässä yhteydessä on kuitenkin korostettava sitä, että tulokset perhevapaiden palkkavaikutusten vaihtelusta henkilöpiirteiden mukaan ovat verrattain epätarkkoja. Näin ollen tuloksia perhevapaiden palkkavaikutusten vaihtelusta iän ja koulutuksen mukaan tuleekin tarkastella ainoastaan suuntaa antavina.

#### 3.3.4. Perhevapaiden palkkavaikutukset yhteydessä äidin tulotasoon

Tutkimukset sukupuolten välisistä palkkaeroista ovat osoittaneet, että miesten ja naisten palkkaerot kasvavat tulotason mukaan: palkkaero hyvätuloisten miesten ja naisten välillä on selvästi suurempi verrattaessa sukupuolten palkkaeroja matalatuloisten keskuudessa (Vartiainen 2001). Tämä tulos pätee myös sen jälkeen kun on otettu huomioon palkan määräytymisen kannalta tärkeitä ominaisuuksia kuten esimerkiksi koulutus. Miesten ja naisten välisen palkkaeron vaihtelu tulotason mukaan herättää kysymyksen, riippuuko myös lapsettomien naisten ja äitien välinen palkkaero tulotasosta. Kärsivätkö korkeatuloiset naiset enemmän perhevapaisiin liittyvästä urakatkosta kuin matalatuloiset naiset?

Tulokset perhevapaiden palkkavaikutuksista tulotason mukaan osoittavat, että palkkavaikutukset riippuvat jossain määrin äidin tuloista. Esimerkiksi yli kahden vuoden urakatkon kokeneiden äitien huomattavat keskimääräiset palkan menetykset johtuvat ennen kaikkea suurista palkan menetyksistä korkeatuloisten äitien keskuudessa. Sen sijaan tätä lyhyemmän ajan kotona olleiden äitien osalta perhevapaiden palkkavaikutuksissa ei havaita vaihtelua tulotason mukaan.

#### 3.3.5. Perhevapaiden palkkavaikutukset vaihtelevat myös yrityspiirteiden mukaan

Yritysten välillä voi olla eroja sen suhteen, miten niissä tuetaan äitien työssäkäyntiä. Saattaa esimerkiksi olla, että suurissa yrityksissä on enemmän äitien työssäkäyntiä tukevia järjestelmiä kuin pienissä yrityksissä. Näin ollen perhevapaiden palkkavaikutuksissa voi ilmetä eroja yrityskoon mukaan. Myös toimialojen välillä saattaa olla eroja perhevapaista aiheutuvien palkan menetysten suhteen. Toimialan naisvaltaisuus voi esimerkiksi olla merkinä siitä, että näillä aloilla tuetaan enemmän perheen ja työn yhteensovittamista verrattuna miesvaltaisiin aloihin.

Tarkastelut yrityspiirteiden osalta viittaavat siihen, että perhevapaiden vaikutukset äidin palkkakehitykseen riippuvat osin siitä, minkä tyyppisessä yrityksessä tai toimialalla äiti työskentelee. Esimerkiksi naisvaltaisilla toimialoilla, joiden työntekijöistä vähintään 60 prosenttia on naisia, palkan menetykset perhevapaan yhteydessä ovat pienemmät kuin miesvaltaisilla toimialoilla. Eron suuruus vaihtelee jonkin verran urakatkon pituuden mukaan, mutta karkeasti arvioiden ensimmäisen kolmen vuoden aikana työmarkkinoille paluun jälkeen perhevapaista aiheutuvat palkan menetykset ovat keskimäärin yli 3 prosenttiyksikköä pienemmät naisvaltaisilla toimialoilla miesvaltaisiin toimialoihin verrattuna. Tämä tulos voi johtua toimialojen välisistä eroista sen suhteen, miten niissä tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista. Toisaalta tulos voi myös heijastella toimialojen välisiä eroja yleisen palkkakehityksen suhteen. Naisvaltaisilla toimialoilla palkkakehitys on tyypillisesti heikompaa verrattuna miesvaltaisiin toimialoihin. Tällöin myös poissaolo työmarkkinoilta saattaa olla vähemmän haitallista naisvaltaisilla toimialoilla.

Myös yrityksen koon mukaan ilmenee vaihtelua perhevapaiden palkkavaikutuksissa. Mutta toisin kuin edellä arveltiin, perhevapaista aiheutuvat palkan menetykset eivät ole pienempiä suurissa yrityksissä. Itse asiassa tulokset viittaavat juuri päinvastaiseen johtopäätökseen: pienissä yrityksissä työskentelevät äidit näyttävät selviävän pienemmällä palkan menetyksillä kuin henkilöstömäärällä mitattuna suurissa yrityksissä työskentelevät äidit. Tässä yhteydessä pätee kuitenkin samat huomautukset kuin tarkasteltaessa perhevapaiden palkkavaikutuksia henkilöpiirteiden mukaan eli että tulokset ovat verrattain epätarkkoja ja että niitä tulee tarkastella suuntaa antavina.

### 3.3.6. Yhteenveto

Yksityisellä sektorilla työskenteleville äideillä aiheutuu palkan menetyksiä perhevapaista. Isillä vastaavaa negatiivista palkkavaikutusta ei sen sijaan havaita. Äitien kohdalla palkan menetyksen suuruus kuitenkin vaihtelee huomattavasti urakatkon pituuden mukaan. Kaksi vuotta tai lyhyemmän urakatkon kokeneet äidit selviävät noin puolet pienemmällä ansioiden menetyksillä kuin tätä pidemmän urakatkon kokeneet äidit. Perhevapaiden negatiiviset palkkavaikutukset myös pienenevät nopeasti työhön paluun jälkeen. Vaikutuksissa havaittiin lisäksi vaihtelua henkilö- ja yrityspiirteiden mukaan. Esimerkiksi suuri keski-

määräinen palkan menetys pidemmän urakatkon kokeneiden äitien kohdalla johtuu ennen kaikkea suurista palkan menetyksistä korkeatuloisten äitien keskuudessa. Perhevapaiden haitalliset palkkavaikutukset näyttävät olevan myös suurempia miesvaltaisilla kuin naisvaltaisilla toimialoilla.

### 3.4. Lyhytaikaiset työstä poissaolot

#### 3.4.1. Naiset ovat poissa työstä miehiä enemmän henkilökohtaisesta tai perhesyystä

Työstä poissaolot lasten takia eivät rajoitu ainoastaan välittömästi lapsen syntymään liittyvään perhevapaajaksoon. Myös tällaisen perhevapaan jälkeen vanhemmat joutuvat toisinaan olemaan poissa töistä esimerkiksi lapsen sairauden takia. Lisäksi on mahdollista, että pienten lasten vanhemmat joutuvat myös oman sairautensa takia olemaan useammin poissa töistä kuin muut aikuiset.

Pidempien urakatkosten palkkavaikutuksista on tehty suhteellisen paljon tutkimusta, mutta lyhyempien työstä poissaolojen vaikutuksista palkkakehitykseen tiedetään varsin vähän. Syynä tähän on se, että rekisteritietoa lyhyistä sairauspoissaoloista löytyy hyvin niukasti. Esimerkiksi Suomen muuten kattavista rekistereistä ei tätä tietoa löydy.

Yksi mahdollisuus lyhytaikaisten työstä poissaolojen tutkimiseksi on käyttää Tilastokeskuksen työvoimatutkimusaineistoa. Työvoimatietoja kerätään kysymällä henkilön toiminnasta jokaisena päivänä tutkimusviikolla. Tiedustelussa muun muassa kysytään työstä poissaoloista ja poissaolon syistä. Yksi vastausvaihtoehto on ”oma sairaus tai tapaturma” ja toinen on ”muu poissaolo henkilökohtaisesta tai perhesyystä”. Vaikka jälkimmäistä ei voida suoraan tulkita sairauspoissaoloksi lasten sairauden takia, niin se on kuitenkin paras käytettävissä oleva tieto lyhytaikaisten lapsiin liittyvien työstä poissaolojen palkkavaikutusten tutkimiseksi.

Käytettäessä Tilastokeskuksen työvoimatutkimusaineiston tietoja vuosilta 1999–2001 selviää, että naisilla on miehiä selvästi korkeampi todennäköisyys olla poissa työstä sekä oman sairauden että lasten sairauden takia (taulukko 3.2). Sekä poissaolo oman sairauden tai tapaturman vuoksi että muu poissaolo

Talukko 3.2. Keskimääräiset poissaolotodennäköisyydet sukupuolen mukaan.

Poissaolotyyppi	Miehet %	Naiset %
Oma sairaus tai tapaturma	3,16	3,95
Muu poissaolo henkilökohtaisesta tai perhesyystä	1,31	1,87

Kirjoittajan omat laskelmat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksista 1999–2001. Poissaolotodennäköisyydet ovat sairaustuntien suhde työsopimuksessa oleviin tunteihin. Mukana analyysissä ainoastaan täyspäiväisesti työtä tekevät palkansaajat.

henkilökohtaisesta tai perhesyystä ovat kuitenkin suhteellisen harvinaisia tapahtumia. Jos vuosityöaika on 1 600 tuntia, taulukon 3.2 luku 3,95 % tarkoittaa että naiset ovat olleet poissa työstä keskimäärin 63 tuntia, eli noin kahdeksan työpäivää vuodessa. Luku 1,87 prosenttia tarkoittaa vastaavasti noin neljää päivää vuodessa.

Taulukossa 3.3 tarkastellaan keskimääräisiä poissaolotodennäköisyyksiä perhetyypin mukaan. Ainakin muu poissaolo henkilökohtaisesta tai perhesyystä näyttää korreloivan perhetyypin kanssa. Avo- tai avioliitossa olevilla naisilla, joilla on lapsia, on 1,42 prosenttiyksikköä korkeampi todennäköisyys olla poissa työstä henkilökohtaisesta tai perhesyystä kuin avo- tai avioliitossa olevilla naisilla, joilla ei ole lapsia. Päivissä laskettuna tämä ero on noin kolme päivää vuodessa. Oman sairauden tai tapaturman tapauksessa erot eivät ole yhtä suuria.

Taulukko 3.3. Keskimääräiset poissaolotodennäköisyydet perhetyypin mukaan.

Perhetyyppi	Oma sairaus tai tapaturma %	Muu poissaolo henkilökohtaisesta tai perhesyystä %
Yksinasuva isä ja lapsia	4,13	1,85
Yksinasuva mies, ei lapsia	2,68	1,84
Yksinasuva äiti ja lapsia	2,79	2,85
Yksinasuva nainen, ei lapsia	3,85	2,40
Mies, avio- tai avioliitossa, lapsia	2,64	1,05
Mies, avio- tai avioliitossa, ei lapsia	3,35	1,11
Nainen, avio- tai avioliitossa, lapsia	3,61	3,04
Nainen, avio- tai avioliitossa, ei lapsia	4,01	1,62

Katso taulukon 3.1 alaviitteet.



### 3.4.2. Naisilla poissaolo työstä henkilökohtaisesta tai perhesyystä vaikuttaa negatiivisesti palkkaan

Tilastomallien avulla voidaan arvioida, kuinka voimakas työstä poissaolon ja palkkojen välinen suhde on. Taulukko 3.4 esittää ennustettuja tuntipalkkoja sukupuolen ja poissaolon mukaan. Taulukosta nähdään, että negatiivinen yhteys palkkojen ja poissaolon välillä on paljon voimakkaampi naisten kuin miesten kohdalla. Mallien avulla ennustettu keskivertonaisen tuntipalkka on 11,4 euroa ja keskivertomiehen 14,5 euroa. Sairauspoissaolo laskee naisen palkkaa noin 4,5 prosenttia 10,9 euroon. Miesten osalta sairauspoissaolon vaikutus palkkaan on lähes olematon. Sama pätee muuhun poissaoloon henkilökohtaisesta tai perhesyystä. Tällaisen poissaolon takia naisen palkka laskee noin 7 prosenttia. Muu poissaolo henkilökohtaisen tai perhesyyn takia poikkeaa kuitenkin poissaolosta oman sairauden tai tapaturman vuoksi siinä, että se alentaa myös miesten palkkoja. Miehillä vaikutus on noin 3 prosenttia, eli palkka alenee 14,5 eurosta 14,05 euroon.

Tämä suoraviivainen, poikkileikkausaineistoon perustuva tarkastelu antaa suuntaa antavia tuloksia. Sen pohjalta ei ole mahdollista päätellä, onko poissaolo matalamman palkan syy vai seuraus. Lisäksi on mahdollista, että joku kolmas tekijä, josta ei ole aineistossa tietoa, vaikuttaa sekä poissaolotodennäköisyyteen että palkkaan. Tällainen tekijä voisi olla ”ahkeruus” tai joku muu persoonallisuuteen liittyvä tekijä. On siis täysin mahdollista, että poissaolo ainoastaan korreloi matalamman palkan kanssa, mutta ei aiheuta sitä.

### 3.4.3. Naisten lyhytaikainen poissaolo työstä selittää pienen osan miesten ja naisten palkkaeroista

Tilastollisten mallien avulla voidaan laskea, kuinka suuri osuus sukupuolten välisestä palkkaerosta johtuu siitä, että naiset kokevat miehiä useammin lyhytaikaisia työstä poissaoloja. Taulukosta 3.5 nähdään, että tällä on verrattain pieni merkitys sukupuolten välisten palkkaerojen kannalta. Miehillä on 0,01 € korkeampi tuntipalkka siksi, että heillä on keskimääräistä pienempi todennäköisyys olla poissa työstä oman sairauden tai tapaturman vuoksi. Tämän osuus sukupuolten välisestä kokonaispalkkaerosta on vain 0,4 prosenttia. Muun poissaolon osalta miehet ja naiset ovat sen verran samanlaisia, että sillä ei ole

Taulukko 3.4. Ennustetut tuntipalkat sukupuolen ja poissaolon mukaan (vuoden 2000 euroina).

	Tuntipalkkojen keskiarvo	Sairauspoissaoloa kokeneiden keskituntipalkka	Muuta poissaoloa henkilökohtaisesta tai perhesyystä kokeneiden keskituntipalkka
Naiset	11,39	10,87	10,61
Miehet	14,49	14,62	14,05

Ennustetut palkat on laskettu tilastollisten mallien avulla. Palkat selitetään sairauspoissaololla, toimialalla, alueella, ammatilla, aikatrendeillä sekä työpaikan koolla. Lisäksi otetaan huomioon ikä ja iän neliö, lasten lukumäärä sekä siviilisäät.

lainkaan vaikutusta palkkaeroon. Miehillä on myös enemmän muita sellaisia ominaisuuksia jotka nostavat palkkatasoa. Esimerkki tästä on, että miehet työkentelevät tyypillisemmin toimialoilla, joissa palkat ovat korkeampia.

Taulukossa 3.5 sarake ”Vaikutus” kertoo, kuinka suuri osuus palkkaerosta johtuu siitä, että tietyt taustaominaisuudet vaikuttavat naisten palkkatasoon toisella tavalla kuin miesten. Poissaolo oman sairauden tai tapaturman vuoksi vaikuttaa kielteisemmin naisten palkkaan kuin miesten. Tämä selittää vajaan 0,1 € tai 2,5 prosenttia kokonaispalkkaerosta. Sama pätee muuhun poissaoloon henkilökohtaisesta tai perhesyystä. Tämän tyyppinen poissaolo työstä vaikuttaa kielteisemmin naisten kuin miesten palkkaan, ja selittää 3,4 prosenttia palkkaerosta.

Suurin osa sukupuolten välisestä palkkaerosta (65,3 %) johtuu kuitenkin siitä, että muista mallissa palkkoja selittävistä ominaisuuksista, kuten iästä ja ammatista miehet saavat naisia suuremmat palkanlisäykset. Näihin muihin ominaisuuksiin verrattuna sairauspoissaolojen palkkaeroja kasvattava vaikutus on siis suhteellisen vaatimaton.

#### 3.4.4. Yhteenveto

Tutkimustietoa lyhyiden poissaolojen vaikutuksista miesten ja naisten palkkoihin löytyy niukasti aineistopulan takia. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksista löytyy tietoa yksilön sairauspoissaolosta ja muusta poissaolosta henkilökohtaisesta tai perhesyystä tutkimusviikon aikana. Käyttäen tätä informaatiota

Taulukko 3.5. Miesten ja naisten välinen keskimääräinen palkkaero jaettuna erilaisista ominaisuuksista johtuvaan osaan ja näistä ominaisuuksista saatavasta erilaisesta palkanlisäyksestä johtuvaan vaikutukseen.

	Ominaisuudet	Vaikutus
Sairauspoissaolo	0,01 € (0,4 %)	0,08 € (2,5 %)
Muu poissaolo henkilökohtaisesta tai perhesyystä	0,00 € (0,0 %)	0,10 € (3,4 %)
Muut selittävät tekijät	0,86 € (28,4 %)	1,97 € (65,3 %)
Summa	0,87 € (28,8 %)	2,15 € (71,2 %)

selviää, että naiset ovat tyypillisesti poissa työstä enemmän kuin miehet sekä oman sairauden takia että henkilökohtaisesta tai perhesyystä. Lasten lukumäärä nostaa todennäköisyyttä olla poissa työstä henkilökohtaisesta tai perhesyystä. Lyhyiden poissaolojen erilaiset palkkavaikutukset näyttävät selittävän kuitenkin vain melko pienen osan miesten ja naisten välisestä palkkaerosta.

#### Kirjallisuus

Kellokumpu, J. (2006), Lasten vaikutus äidin palkkaan. Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 103.

Kellokumpu, J. (2007), Baby and pay: the family gap in Finland. Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita 236.

Maliranta, M. & S. Napari (2007), Perhevapaiden käytön määrät ja kustannukset yrityksissä, ETLA, sarja B 229.

Napari, S. (2007), Is there a motherhood wage penalty in the Finnish private sector? ETLA, Discussion Papers No. 1107.

Vartiainen, J. (2001), Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Tasa-arvojulkaisuja 2001:7, Helsinki.

## 4. Tasa-arvosuunnittelu kehittämisen työkaluna

Mari Kupiainen (TTL)

Julia Evans (TTL)

Kaisa Kauppinen (TTL)

Tämän haastattelututkimuksen mukaan perhevapaista koettiin aiheutuvan suuria rahallisia kustannuksia niille mukana olleille pk-yrityksille, joissa suuri osa henkilöstöstä on perhevaiheessa olevia nuoria naisia. Epäsuorat kustannukset, kuten sijaistyövoiman hankkimiseen, opastamiseen ja töiden jakamiseen liittyvät käytännöt, koettiin korkeina kaikissa kohdeorganisaatiossa riippumatta yrityksen nais- tai miesvaltaisuudesta. Tasa-arvosuunnittelun avulla suoriin ja epäsuoriin kustannuksiin voidaan vaikuttaa muun muassa niin, että tasa-arvosuunnitelmiin kirjataan toimenpiteitä, jotka kannustavat isiä jakamaan perhevapaita enemmän puolisonsa kanssa, palkkaamalla pätevää työvoimaa perhevapaalla olevan tehtävään sekä organisoimalla työtehtäviä paremmin.

Lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuvien poissaolojen koettiin kuormittavan työyhteisöä perhevapaiden tavoin tai jopa niitä enemmän, koska poissaoloihin ja työstä pois lähtemisiin ei voida etukäteen varautua. Lisäksi sairaan lapsen hoito muodosti naisvaltaisille yrityksille taloudellisen rasitteen, koska naistyöntekijät jäävät kotiin hoitamaan äkillisesti sairasta lasta isiä useammin. Tasa-arvosuunnittelussa lapsen äkillisestä sairastumisesta aiheutuviin ongelmatilanteisiin voidaan reagoida muun muassa kirjaamalla toimenpiteitä, jotka kannustavat vanhempia jakamaan lapsenhoitovastuuta tasaisemmin keskenään ja laatimalla selkeät ohjeet poissaolokäytännöistä.

Useat tutkimuksessa mukana olevat naiset olivat kokeneet ura- ja palkkakehityksensä hidastuneen perhevapaiden myötä. Myös mahdollisen raskauden nähtiin hidastavan uralla etenemistä, jolloin naiseus ja perhevaiheessä oleminen itsessään asettavat naiset työmarkkinoilla muita huonompaan asemaan. Osamispääoman rapautumista ehkäistiin tutkimuksessa mukana olleissa naisvaltai-

sisä yrityksissä tarjoamalla perhevapaalla oleville joustavia työaikakäytäntöjä, kuten mahdollisuus käydä työssä muutama tunti viikossa ja ottaa osaa koulutukseen. Isyysvapailla ei koettu samanlaisia kielteisiä vaikutuksia. Päinvastoin isien 18 päivän isyysvapaan nähtiin lisäävän miestyöntekijän voimavaroja ja kohentavan yrityskuvaa.

Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen äitien ja isien kesken ehkäisisi perhevapaista naisten uralle ja palkkakehitykselle muodostuvaa haittaa. Miesten työpaikoilla tasa-arvosuunnittelussa tulisi kiinnittää huomiota töiden uudelleen organisoimiseen ja esimiesten mahdollisuuteen pitää perhevapaita. Miesten pitempiä perhevapaita voidaan lisätä tekemällä työhön palaaminen naisille houkuttelevammaksi kehittämällä perheystävällisiä käytäntöjä, kuten osa-aikatyö pienlapsivaiheessa. Mahdollisuus kouluttautua ja kehittyä työssään lisäsivät naisten työhön paluun motivaatiota. Vastaavasti osaamispääomaa vastaamaton työ ja perhekielteenä koettu työyhteisö olivat omiaan viivästyttämään työhön palaamista.

#### 4.1. Mitä tutkittiin ja mihin pyrittiin

Työterveyslaitoksen osahankkeessa *Tasa-arvosuunnittelu työhyvinvoinnin, urakehityksen sekä työn ja perheen yhteensovittamisen edistäjänä* tutkittiin, millaisia kustannuksia perhevapaista pk-yrityksissä koettiin aiheutuvan työnantajalle ja työntekijälle.

Tutkimuksessa oli mukana viisi Uudellamaalla sijaitsevaa pk-yritystä ja kaksi perhevapaalla olevien äitien ryhmää. Tutkimus toteutettiin haastatteluin vuosina 2006 ja 2007. Yritykset erosivat toisistaan toimialoittain ja sukupuolijakaumaltaan. Naisvaltaisia yrityksiä olivat farmasia-alaa edustavat 15 henkilöä työllistävä pieni apteekki ja 40 henkeä työllistävä suuri apteekki sekä 81 henkilöä työllistävä kauneudenhoitoalan yritys. Miesvaltaista alaa edusti 150 henkilöä työllistävä kuljetusalan yritys. Kopioalan 87 hengen yrityksessä sukupuolijakauma jakautui tasaisesti nais- ja miestyöntekijöiden kesken. Yrityksissä haastateltiin yhteensä 25 henkilöä ja perhevapaalla olevia naisia kymmenen (taulukko 4.1).

Taulukko 4.1. Kaikki osahankkeessa haastatellut henkilöt, lukumäärä.

		Lukumäärä
<b>Työpaikan toimiala</b>	Farmasia-ala:	
	– pieni apteekki	5
	– suuri apteekki	6
	Kauneudenhoitoala	4
	Kuljetusala	3
	Kopioala	7
<b>Asema työssä</b>	Työnantaja / esimies	11
	Työntekijä	14
<b>Perhevapaalla olevat äidit</b>		10
<b>Sukupuoli</b>	Nainen	29
	Mies	6
<b>Ikä</b>	<30	2
	30–39	21
	40–49	9
	>50	3

Kaikki kohdeorganisaatiot olivat asiakaspalveluyrityksiä. Työtä tehtiin 2–3 vuorotyönä muissa paitsi pienessä apteekissa. Kopioalan yritystä lukuun ottamatta yritykset olivat auki myös lauantaisin.

Tutkimus suoritettiin haastatteluin, jotka olivat sekä ryhmä- että parihaastatteluja. Ryhmissä oli mukana 3–5 henkilöä. Työnantaja/esimiespuolen edustajia ja työntekijöitä haastateltiin erikseen. Parihaastatteluja olivat kauneudenhoitoalan-, kuljetusalan ja molempien apteekkien työnantaja/esimiespuolen haastattelut sekä kauneudenhoitoalan työntekijähaastattelu. Yritysten rekrytoinnista ja haastatteluaineiston keräämisestä vastasi vuonna 2006 tutkija Piia Silvennoinen.

Haastattelujen toivottiin valottavan kohdeorganisaatiossa työn ja perheen yhteen sovittamiseen liittyviä käytäntöjä sekä niiden taustalla vaikuttavia arvoja, normeja ja asenteita.

Perhevapaalla olevilta äideiltä kysyttiin, missä määrin perhevapaa oli vaikuttanut ammattitaitoon ja urakehitykseen, kokevatko he tarvitsevansa ammattitaitoa päivittävää koulutusta työhön palattua, mitä työelämän kannalta po-

Taulukko 4.2. Tutkimusteemat ja kysymykset.

Tutkimusteemat	Kysymykset työnantajille / esimiehille	Kysymykset työntekijöille
<b>Perhevapaat</b>	Minkälaisia suoria kustannuksia perhevapaista aiheutuu työnantajalle? Mitä ajattelette perhevapaiden nykyisestä maksumallista? Minkälaisia toimenpiteitä työntekijän perhevapaalle jääminen yritykselle aiheuttaa? Miten perhevapaat vaikuttavat työyhteisön toimintaan?	Miten työnantaja suhtautuu perhevapaisiin? Miten perhevapaat vaikuttavat ammattitaitoon, entä urakehitykseen? Koetteko, että tarvitsette ammattitaitoa päivittävää koulutusta perhevapaan jälkeen? Miten perhevapaa vaikuttaa työmotivaatioon?
<b>Ura</b>	Miten perhevapaat vaikuttavat naisten/miesten urakehitykseen? Mitkä seikat vaikuttavat naisten/miesten urakehitykseen alallanne?	Oletko kokenut vaikeuksia edetä työuralla? Millaisia? Mistä uraesteet ovat johtuneet? Onko sukupuolesta ollut hyötyä/haittaa uralla etenemisessä?
<b>Palkka</b>	Poikkeavatko alanne naisten ja miesten palkat toisistaan?	Onko perhevapaalla olo vaikuttanut palkkaan?
<b>Työn ja perheen yhteensovittaminen</b>	Miten suhtaudutte työntekijöiden yllätyksellisiin poissaoloihin sairaan lapsen hoidon vuoksi? Minkälaisia järjestelyjä teillä on?	Joustetaanko työpaikallanne, jos lapsia pitää yllätyksellisesti hakea päivähoidosta? Kumpi perheessä joustaa enemmän lastenhoitoa vaativissa tilanteissa, isä vai äiti? Minkä vuoksi?
<b>Tasa-arvo</b>	Miten tasa-arvo näkyy työpaikallanne? Tarvitaanko työpaikallanne tasa-arvosuunnittelua?	Mitä tasa-arvo tarkoittaa työpaikallanne? Oletteko huomanneet epätasa-arvoisia käytäntöjä työpaikallanne?

sitiivista perhevapaa on opettanut, tulisiko työnantajien kiinnittää huomiota perhevapaalta palaavan urakehitykseen, huonontaako perhevapaa mahdollisuuksia työmarkkinoilla, onko perhevapaa vähentänyt tai lisännyt motivaatiota palata työelämään sekä mitkä asiat lisäävät työelämään palaamisen motivaatiota?

Litteroiduista haastatteluista (n. 350 liuskaa) poimittiin haastateltavien sitaatteja tutkimuksen kysymyksiin edellä olevan teemajaottelun pohjalta. Tutkimuksen tavoitteen mukaisesti haettiin erityisesti mainintoja perhevapaiden käyttöön, kustannuksiin sekä työn ja perheen yhdistämiseen liittyvistä käytännöistä ja asenteista yrityksen sisällä. Lisäksi vastauksista nostettiin esiin mainintoja siitä, miten perheen sisäisiä perhevapaiden jakamiseen ja sairaan lapsen hoitamiseen liittyviä valintoja perusteltiin. Aineistosta etsittiin myös kuvauksia tutkimuksen teemoihin liittyvistä omakohtaisista kokemuksista, koetuista ongelmakohdista ja ratkaisumalleista.

Haastattelujen pohjalta koottiin yhdessä kunkin kohdeorganisaation tasa-arvo-työstä vastaavien henkilöiden kanssa kehittämistoimenpiteitä, jotka kirjattiin yrityksen tasa-arvosuunnitelmaan.

#### 4.2. Tasa-arvosuunnittelun haasteet pk-yrityksissä

*”Mun mielestä on ihan hyvin tasa-arvo kunnossa. Ei tässä ole mitään ihmeellistä.” (esimies, mies, parihaastateltava)*

Tasa-arvon edistäminen on työnantajan velvollisuus: tasa-arvolaki velvoittaa kaikkia työnantajia edistämään sukupuolten tasa-arvoa toiminnallisesti. Yli 30 hengen työpaikoilla on laadittava tasa-arvosuunnitelma johdon ja henkilöstön yhteistyönä. Koska tasa-arvosuunnitelma on tasa-arvolain mukaan tehtävä kaikissa yli 30 työntekijän yrityksissä, velvoite koskee myös pk-yrityksiä (Tasa-arvolaki).

Suomessa valtaosa yrityksistä on kooltaan pieniä ja keskisuuria. Vuonna 2005 kaikkien yritysten henkilöstöstä 62 % eli noin 818 000 työntekijää työskenteli pk-yrityksissä (Tilastokeskus 2006). Näin ollen pk-yrityksillä on merkittävä rooli sekä työnantajina että työelämän tasa-arvon edistäjinä.

Yksityisen sektorin työpaikoissa tehdyn tutkimuksen perusteella tasa-arvosuunnitelmia on eniten tehty suurissa, yli 500 hengen yrityksissä. Alle 50 työntekijän työpaikoissa tasa-arvosuunnittelu on ollut vähäisempää, tutkimuksen yrityksistä vain 12 % oli tehnyt tasa-arvosuunnitelman. Yli 500 hengen työpai-



koissa tasa-arvosuunnitelma oli lähes kaikilla (Ahponen & Paasikoski 2003). Suomalaisen tasa-arvosuunnittelun haaste onkin aktivoida pk-yrityksiä tasa-arvosuunnitteluun.

Samansuuntaisiin tuloksiin on päädytty myös työmarkkinajärjestöjen tutkimuksissa: luottamushenkilöselvitysten perusteella muodostuu kuva, että mitä suuremmasta yrityksestä on kyse, sitä todennäköisemmin tasa-arvosuunnitelma on tehty. SAK:n luottamushenkilöselvityksen mukaan yksityisten palvelujen ja teollisuuden työpaikoilla noin puolella oli tasa-arvosuunnitelma vuonna 2006 (SAK 2007).

Tässä tutkimuksessa tehtiin tasa-arvosuunnitelmat neljälle yritykselle paitsi pienelle apteekille, jonka henkilökunta oli alle 30. Kopioalan yrityksellä oli ennestään tasa-arvosuunnitelma, joka päivitettiin tutkimuksen yhteydessä. Kolmelle muulle yritykselle tasa-arvosuunnittelu oli uusi asia. Kohdeorganisaatioiden tasa-arvosuunnitelmia laadittaessa otettiin huomioon yritysten sukupuolijakauma ja tasa-arvosuunnittelun tavoitteita pyrittiin soveltaen käyttämään myös niihin työpaikkoihin, joiden sukupuolijakauma oli yksipuolisesti joko mies- tai naisvaltainen.

#### 4.2.1. Työelämän eriytyminen sukupuolen mukaan

Työelämä on voimakkaasti eriytynyt eli segregoitunut sukupuolen mukaan. Sen seurauksena naiset ja miehet työskentelevät erilaisissa ammateissa ja hierarkkisesti eritasoisissa työtehtävissä. Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, eriytyminen on erityisen voimakas. Eriytyminen näkyy työpaikkatasolla siten, että työpaikalla on pääosin vain yhden sukupuolen edustajia, joko miehiä tai naisia. Myös eri tehtävät voivat olla työpaikkatasolla jyrkästi jakautuneet sukupuolen mukaan, esimerkiksi niin, että tuotannollisessa työssä ovat miehet ja naiset hallinto- ja toimistotyössä. Eriytymisen seurauksena miehet ja naiset altistuvat erilaisille työympäristöille ja työolosuhteille, ja se luo myös leimansa työyhteisöjen ilmapiiriin (Kauppinen & Toivanen 2007).

#### 4.2.2. Tasa-arvokäsitteen moniulotteisuus

*”Ehkä juuri tämä tiimityöskentely ja tällainen, jokaisen ammatin osaamisen arvostaminen tuo sitten arvoa kaikille.”*  
(työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)

Haastateltavat määrittivät työpaikan tasa-arvon moniulotteisemmin kuin vain sukupuolten välisenä: kaikissa yrityksissä tasa-arvo miellettiin työntekijöiden väliseksi yhdenvertaisuudeksi, ”samalla viivalla olemiseksi”. Sukupuolta pidettiin yhtenä tasa-arvon ulottuvuutena iän, etnisen taustan, perhevaiheen ja koulutuksen ohella. Tasa-arvo käsitettiin henkilöstön tasapuolisena ja oikeudenmukaisena kohteluna.

*”Täällä kohdellaan tosiaan yksilöitä tasa-arvoisesti, että kaikille suodaan samat etuudet tai samat vaatimukset kohdistetaan, ettei ole eroja yksilöiden välillä. Täällä sikäli, kun ei ole tätä sukupuolien tuomaa asettelmaa, niin nämä henkilökohtaiset ominaisuudet ei vaikuta täällä saatuttuihin etuihin tai vaatimuksiin.”*  
(työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)

Tasa-arvokäsitteen laajentaminen koskemaan myös muita ulottuvuuksia kuin sukupuolta lisäsi tasa-arvosuunnittelun koettua mielekkyyttä erityisesti kahdessa naisvaltaisessa farmasia- ja kauneudenhoitoalan kohdeorganisaatiossa, joissa suunnittelua oli etukäteen pidetty tarpeettomana sen lakisääteisyydestä huolimatta.

#### 4.2.3. Tasa-arvosuunnittelu kohdeyrityksissä

*”Pelisäännöt pitää olla selvät ja ne ovat kaikille samat.”*  
(esimies, nainen, parihaastateltava)

Kohdeorganisaatioiden tasa-arvosuunnitelmat tehtiin tutkimushaastattelujen ja erillisen tasa-arvoselvityksen perusteella. Isossa apteekissa työnantaja järjesti tasa-arvokyselyn henkilöstölle. Tasa-arvoselvityksessä kartoitettiin palkat ja sijoittuminen tehtäväryhmiin sukupuolen mukaan sekä muita henkilöstöä koskevia tietoja, kuten osallistuminen koulutukseen ja perhevapaiden kestot.

Kaikissa yrityksissä noudatettiin alojen työehtosopimuksia, mutta yhdessä yrityksessä oli oma palkkausjärjestelmä. Palkkakartoituksissa ei tullut esiin perus-

teettomia eroja naisten ja miesten palkoissa. Haastateltavilla ilmeni kuitenkin jonkin verran epätietoisuutta oman palkan määräytymisestä. Näyttäisi siltä, että henkilökohtaisille, alaisen ja esimiehen välisille palkkakeskusteluille on tarvetta palkkaukseen liittyvien epäselvyyksien hälventämiseksi.

Yrityksiä ohjeistettiin kokoamaan tasa-arvoryhmä, jonka kanssa tutkijat keskustelivat tasa-arvosuunnitelman sisällöstä. Tasa-arvoryhmään pyydettiin mukaan tasapuolisesti henkilöstön ja johdon edustajia, mielellään myös luottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu. Yrityksen, jonka sukupuolikoostumus oli tasapuolisemmin jakaantunut sekä naisiin että miehiin, tasa-arvoryhmä oli suurin ja siihen osallistui myös työpaikan luottamushenkilö. Muissa yrityksissä tasa-arvoryhmässä oli 2–3 henkilöä.

Keskusteluissa, haastatteluissa ja tasa-arvoselvityksessä esiin nousseet asiat muotoiltiin tasa-arvosuunnitelmaan mahdollisimman konkreettisesti tavoitteiksi ja toimenpiteiksi. Lisäksi jokaiselle toimenpiteelle kirjattiin vastuuhenkilöt. Tasa-arvosuunnitelmien tärkeimmät kehittämisalueet olivat työaika, työn ja perheen yhteensovittaminen, perhevapaat ja työhyvinvointi-toiminta.

Kaikissa yrityksissä tasa-arvosuunnitelma julkaistiin yrityksen sisäisissä tiedotusvälineissä: intranetissä, uutiskirjeessä tai ilmoitustaululla. Apteekissa järjestettiin lisäksi pienryhmissä tasa-arvosuunnitelman esittelytilaisuuksia, joihin osallistui koko työvuorossa oleva henkilökunta. Kauneudenhoitoalan ja kuljetusalan yrityksessä valmiit tasa-arvosuunnitelmat käytiin läpi yhden tasa-arvoryhmään osallistuneen henkilön kanssa.

Tasa-arvosuunnittelun prosessia pidettiin yrityksissä hyödyllisenä. Tasa-arvosta puhuminen herätti keskustelua ja sai henkilöstöä arvioimaan työyhteisön käytäntöjä uudesta näkökulmasta.

*”Silleen oli hauska tavallaan, semmoisia asioita paljon, mitä ei ehkä ole joutunut tässä työssä pohtimaan, niin oli tavallaan ihan mukava pohtia, ja tuli silleen vähän yllätyksenä, niin mä en tiennyt oikein tarkalleen, mikä tämän jutun kuvio oli ensin. Että ei ole tavallaan yhtään valmistautunut tähän näin, mutta ne oli ihan hyviä asioita pohtia, ja ehkä saa jatkossa pohtimaan enemmänkin.” (esimies, mies, parihaastateltava)*

Tasa-arvosuunnittelun prosessin myötä paljastui joitakin eriarvoisuuden kokemuksia. Tasa-arvosuunnitelman tekeminen myös herätti työntekijöissä luottamusta työnantajaa kohtaan. Tutkimuksen kohdeorganisaatioita vaivasi kuitenkin kiire ja henkilökuntapula, mikä osaltaan hidasti tasa-arvosuunnitelman laatimista ja työstämistä. Naisvaltaisissa yrityksissä tasa-arvosuunnittelun onnistuminen edellytti, että tasa-arvokäsite laajennettiin koskemaan sukupuolen lisäksi myös muita ominaisuuksia, kuten ikää, etnistä taustaa, perhetilannetta ja koulutusta. Palkkakartoitus sujui kaikissa yrityksissä ilman suurempia ongelmia.

#### Tasa-arvosuunnitelman laatimisessa keskeistä

- Tasa-arvokäsitteen moniulotteisuus
- Suunnittelussa huomioidaan sukupuolen lisäksi ikä, etninen tausta, perhevaihe, koulutus ja muut henkilöstön tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät tekijät
- Tasa-arvosuunnitelma on osa yrityksen työkuultuuriin sopivaa henkilöstön kehittämisstrategiaa

### 4.3. Perhevapaista aiheutuvat suorat kustannukset koettiin korkeiksi naisvaltaisissa yrityksissä

*”Juuri näitä pitäisi valtiiovallan ymmärtää, että ei pelkästään naisvaltaisten työalojen työnantajille säilytetä tätä Suomen vauvojen kustannusuraa, vaan et se pitäisi olla tasaisesti kaikilla aloilla. Silloin se olisi tasapuolista.” (työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

Tässä esitettävät kustannukset ovat tutkimuksessa mukana olleiden haastateltavien itsensä kustannukseksi mieltämiä tekijöitä. Naisvaltaisten yritysten työnantajat sisällyttivät haastatteluissa perhevapaista aiheutuviin suoriin kustannuksiin työntekijän palkan ja äitiyspäivärahan erotuksen, vuosiloma-ajan palkan, lomakorvauksen sekä sijaisen palkkakustannukset. Yrityksestä riippuen oli myös muita kustannuksia, kuten äidin sairauspäivärahakustannukset raskauden aikana sekä asiakasvajeesta syntyvä tulojen menetys, jotka nähtiin suoriksi kustannuksiksi.

Tässä esitettyjä perhevapaista aiheutuvia suoria kustannuksia tarkastellessa tulee huomioida, että vuoden 2007 alusta perhevapaalainsäädäntöä uudistettiin niin, että perhevapaiden aikana kertyvien vuosilomien työnantajalle aiheuttamien maksujen kompensatiota korotettiin kattamaan palkan lisäksi lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut. Sairausvakuutus korvaa vuosiloma-ajan palkan työnantajalle kokonaisuudessaan. Äitiysrahaa korotettiin 56 ensimmäisen arkipäivän ajalta 70 prosentista 90 prosenttiin perusteena olevasta työtulosta, mikä parantaa korvausta, joka maksetaan työnantajalle äitiysvapaan palkan korvaukseksi. Tämän tutkimuksen haastatteluista kauneudenhoitoalan yrityksen, pienen apteekin sekä kuljetusalan yrityksen esimieshaastattelu tehtiin vuonna 2006.

Kauneudenhoitoalan yrityksessä ei työehtosopimuksen mukaan makseta äitiysvapaan ajalta palkkaa. Työnantajan maksettavaksi tulee lomakorvaus ja lomatapaluuraha siltä osin, mikä jää Kelan korvaamasta osuudesta jäljelle. Kustannukseksi miellettiin myös raskaudenaikaiset sairauspoissaolot. Lisäksi suoriin rahallisiin kustannuksiin sisällytettiin sijaisen palkka. Asiakasvajeesta koituva tulojen menetys tarkoittaa sitä, että työntekijän poissaolon myötä kanta-asiakaita siirtyy toisen palveluntarjoajan piiriin. Asia koskettaa erityisesti kauneudenhoitoalan yrityksiä.

*”Laskettiin tässä ensimmäisen mun äitiysloman aikana mun omasta asiakaspiiristä viisikymmentä asiakasta katos kokonaan liikkeestä, eikä oo känny kenelläkään muullakaan, eikä oo käynyt sen jälkeen.”  
(nainen, työntekijä, parihaastateltava)*

Suuren apteekin työnantaja kuvasi perhevapaista aiheutuvia rahallisia kustannuksia ”kauhuskenaarioksi”. Seuraava sitaatti kuvaa suorien kustannusten muodostumista farmasia-alan yrityksessä.

*”Kun äitiyslomalle jää, niin siinähan tulee kahden kuukauden ajalta se palkan ja päivärahamen erotus, eli se on noin 70 % Kela ja apteekki 30 %. Sen lisäksi tulee vuoden aikaan se loma-ajan palkka ja lomakorvaus normaalisti. Niin, nämä olivat pelkät palkkakulut, että sitten mitä vielä nämä muut työnantajalle kohdistetut maksut, niin varmaan se nousee sinne lähemmäs 10 000 euroa, koska pelkät palkat ovat yhdeltä farmaseutilta hyvin äkkiä se 5 000–6 000. Plus sitten ne muut maksut. Palvelusvuosia kertyy myös äitiysloman ajalta, että palkan lisäksi sivukuluja on joku 25 %.” (työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

Naisvaltaisissa yrityksissä suorien kustannusten mieltämistä suuriksi selittää perhevapaiden suuri määrä, koska perhevapailla oli työntekijöitä jatkuvasti. Työntekijöistä valtaosa oli perhevaiheessa olevia, iältään 30–39-vuotiaita naisia. Kauneudenhoitoalan yrityksessä 30–39-vuotiaita oli 88 % koko henkilökunnasta. Suuressa apteekissa ikäryhmän osuus oli 42 % ja pienessä noin puolet henkilökunnasta.

Myös keskimääräiset perhevapaa-ajat olivat pitkiä. Haastateltavien mukaan hoitovapaalle tai osittaiselle hoitovapaalle jäätiin lähes poikkeuksetta. Kauneudenhoitoalan yrityksessä oli kesäkuussa 2007 perhevapailla yhteensä 13 työntekijää. Keskimäärin perhevapaalla oltiin 1,5–2 vuotta. Pienessä apteekissa kuluneen viiden vuoden aikana perhevapaalla oli ollut jatkuvasti 2–3 työntekijää. Haastatteluhetkellä, toukokuussa 2006, äitiyslomalla oli kolme ja hoitovapaalla kaksi naista. Suuressa apteekissa perhevapaalla oli haastatteluhetkellä, maaliskuussa 2007, kolme työntekijää. Muutama työntekijä oli ollut perhevapaalla yhtäjaksoisesti viisi vuotta ja jopa kauemmin.

Kahdessa naisvaltaisessa yrityksessä perhevapaita ennakoitiin pitämällä henkilökuntaa yli perusmäärän. Kauneudenhoitoalan yrityksessä kaikki työsuhteet olivat vakituisia, koska työvoiman tarve on jatkuva. Työvoiman tarvetta lisäsivät myös muut poissaolot, kuten äkillisesti sairastuneen lapsen hoitaminen sekä vuosilomat.

*”Kun sijaisia ei ole, niin otetaan näitä vakituisia. On käynyt niin, että kun useampi on jäänyt äitiyslomalle, niin se on ollut todella hyvää ennakointia, mutta kyllä siinä sitten helposti on suurempi henkilökuntamäärä, mutta on semmoinen tuntuma, että 10 % tarvittaisi enemmän väkeä sen takia tavallaan tähän puskuriin.”*

*(työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

*”Ei me tarvita määräaikaista, meillä on kaikki jatkuvia. Meillä on aina töitä. Ja sitten kun ajatellaan äitiyslomasijaisuuksia, meillä on niin paljon ihmisiä äitiyslomalla koko ajan, että se on turha ottaa ketään määräaikaiseksi, koska siinä vaiheessa, kun yksi äitiysloma loppuu niin toinen on jo alkanut, vähintäänkin.”* (esimies, nainen, parihaastateltava)

Sukupuolijakaumaltaan tasapainoisessa kopioalan ja miesvaltaisessa kuljetusalan yrityksessä perhevapaista ei haastatteluissa mainittu aiheutuvan suoria kustannuksia. Aloilla ei makseta äitiys- ja isyysvapaan ajalta palkkaa, vain lo-

maraha kertyneistä päivistä maksetaan. Kopioalan yrityksessä oli haastatteluhetkellä, helmikuussa 2007, perhevapailla viisi työntekijää. Viimeisen viiden vuoden aikana perhevapailla arvioitiin olleen noin kahdeksan prosenttia työntekijöistä. Miehet pitivät molemmissa yrityksissä isyysvapaan, pidemmällä perhevapaalla oli ollut vain muutama mies.

Esimiehiltä kysyttiin näkemystä perhevapaiden nykyisestä maksumallista. Osa haastateltavista sanoi, ettei tunne nykyistä maksumallia joko ollenkaan tai tarpeeksi hyvin, jotta pystyisivät arvioimaan sitä, mikä tuli myös esiin haastattelujen yhteydessä. Naisvaltaisten yritysten työnantajat kritisoivat maksumallia. Sitä pidettiin kohtuuttomana rasitteena naisvaltaisten alojen työnantajille ja sen nähtiin asettavan alat epätasa-arvoiseen asemaan keskenään.

*”Tasa-arvosta miesten ja naisten välillä, niin mun mielestä edelleen palatakseni tähän, et naisen työnantaja maksaa nämä kaikki kustannukset näistä lapsista, tämä on nimenomaan epätasa-arvoa, tähän vetää heti naisvaltaisia aloja alaspäin.” (työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

Vaihtoehtoisten maksumallien hyötynä nähtiin muun muassa, että työnantajat pystyisivät palkkaamaan enemmän työvoimaa ja tekemään investointeja. Uudenlaisella maksumallilla nähtiin olevan myös positiivinen vaikutus perhevaiheessa olevien naisten työllistymiseen ja työuran etenemiseen.

*”Me ei voida palkata enempää henkilökuntaa, me ei voida investoida, et kun meillä on koko ajan oltava budjetissa se että meillä on jatkuvasti osa henkilökunnasta pois.” (työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

#### Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattavia kehittämistoimenpiteitä

- Lisätään työnantaja- ja työntekijäpuolen tietoa äitiysraha- ja vanhempainrahakauden etuuksista. Intranetiin, ilmoitustaululle ja infokansioihin kootaan linkkejä sivustoille, joista saa tietoa perhevapaoikeuksista ja -maksuista, kuten Kelan, STM:n ja TM:n sivustot
- Isiä kannustetaan pitämään pidempiä perhevapaita, kuten isäkuukauden ja jakamaan vanhempain- sekä hoitovapaa-ajanjaksoja äidin kanssa



#### 4.4. Perhevapaista aiheutuvat epäsuorat kustannukset koettiin rasitteeksi kaikissa yrityksissä

*”Mun mielestä se suurin haittatekijä perhevapaista on se, että tulee ylimääräisiä ponnisteluja jotta niistä jokapäiväisistä tilanteista selvitään.” (esimies, nainen, ryhmähaastateltava)*

Epäsuorana kustannuksena yrityksissä pidettiin muun työyhteisön kuormittumista erityisesti jos poissaoloa korvaavaa työvoimaa ei ole saatavilla. Korvaavan työvoiman puute lisäsi kaikissa yrityksissä työpaikalla olevien työmäärää ja pidensi työpäiviä. Tapoja, joilla työtehtävät hoidettiin poissaoloaikana, olivat varahenkilöjärjestelmä, vastuualueiden limittäminen ja töiden jakaminen saman koulutuksen ja kokemuksen omaavien kesken. Myös uuden työntekijän rekrytoimisen, opastamisen ja perehdyttämisen koettiin rasittavan työyhteisöä, koska rekrytoimis- ja perehdyttämisprosessiin sitoutui koko tiimin tai ainakin esimiesten voimavaroja ja työaikaa.

*”Suurin kustannus, mitä meille tulee, niin on nimenomaan se normaalin työn tekemisen häiriötila, elikkä uuden ihmisen löytäminen, kouluttaminen. Ja kun välillä tehdään päätöksiä, ettei oteta sijaista niin siten se taas kuormittaa muita, että siitä aiheutuu sitten ylimääräisiä kustannuksia. Mä näkisin, et se on suurin meidän alalla oleva kustannus.” (esimies, nainen, ryhmähaastateltava)*

*”Mitä pienempi pk-yritys, niin sehän on työnantajan oma työpanos se, missä on sitä venymisen varaa, ja kyllä sitä on täytynyt hyvin paljon harastaakin.” (työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

Syy, miksi sijaisia ei rekrytoitu, oli yrityksen taloudellinen tilanne tai työtehtävän oppimiseen kuluva liian pitkä aika suhteessa sijaisuuden pituuteen. Määräaikaisiin tehtäviin oli myös vaikea saada pätevää työvoimaa pääkaupunkiseudulla. Näin erityisesti esimies- ja asiantuntijatehtävissä ja aloilla, joilla työtilanne on hyvä, josta esimerkkinä farmasia-ala.

*”Meillä pitää oikein tarkkaan miettiä yhdenkin ihmisen ylimääräinen palkka. Se voi kaataa koko yrityksen, et tätä ei ole mitenkään helppoo, et tätä on tosi hankalaa.” (esimies, nainen, parihaastateltava)*



Perhevapaista aiheutuva kuormitus heijastui työpaikan ilmapiirissä sen mukaan, miten kuormittumistilanteet oli pystytty ratkaisemaan. Yrityksessä, jossa perhevapaita paikattiin harvoin lisätyövoimalla, asenneilmasto perhevapaita kohtaan oli haastateltavien mielestä tiukentunut ja oli osin jopa kielteisesti latautunut.

*”Totta kai se on ihanaa, että ihmiset saavat lapsia ja voivat olla kotona, mutta siinä kohtaa, kun sun pitää hoitaa se koko toinen tontti, niin kyllä ihan varmasti jokainen, joka niitä on täällä hoidellut, on miettinyt jos-sain kohtaa, että voisiko olla äitiyslomat vähän lyhempiä tässä maassa” (työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)*

Työmäärä loi paineita paitsi työyhteisöön jääville myös perhevapaalla oleville. Työtovereiden varauksellinen suhtautumistapa ja negatiiviseksi koettu asenneilmapiiri oli joissakin tapauksissa johtanut siihen, että pidemmälle vapaalle, kuten hoitovapaalle ei jääty, vaikka työnantaja suhtautui perhevapaaseen myönteisesti. Hoitovapaalla oleva työntekijä saattoi kokea poissaolostaan huonoa omaatuntoa. Sijaiskäytäntöjen riittämättömyyden koettiin kostautuvan koko organisaatiolle.

*”Jokainenhan sen tuntee nahoissaan, kun ei ole sitä sijaista. Sillä jo ruokitaan sitä, että tavallaan se leviää se samanlainen ajatus laajemmalle, että taas se on äitiyslomalla.” (työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)*

Naisvaltaisissa yrityksissä, joiden haastatteluista alla olevat sitaatit ovat esimerkkejä, kaikki haastateltavat kokivat perhevapaisiin suhtautumisen olevan myönteistä. Perhevapaista aiheutuvat muutostilanteet olivat arkipäivää, niihin sopeuduttiin ja mukauduttiin. Myös työnantajat pitivät tärkeänä, että perhevapaiden käyttöä suhtaudutaan kannustavasti.

*”Ainahan perhevapaa kuormittaa, mutta mä lähdän siitä, että yksilön hyvinvointi on myös yhteisön hyvinvointi. Silloin kun sitä tuetaan sitä raskautta ja lähetään siihen mukaan, niin se kuitenkin on parempi kuin miettiä, et apua miten meillä töissä. Kyllä se työyhteisö järjestyy, ei siinä ole ongelmia.” (esimies, nainen, parihaastattelu)*

*”Työnantaja on suhtautunut ihan hyvin näihin perhevapaisiin tai siihen, kun ilmoitti jäävänsä äitiyslomalle, vaikka olin tässä viiden vuoden sisällä seitsemäs vauva työnantajalle, että siitä huolimatta kannusti tavaltaan.” (työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)*

Hankalimpina naisvaltaisissa yrityksissä pidettiin tilanteita, joissa äitiysvapaalle jäädään ennakoitua aikaisemmin esimerkiksi sairausloman takia tai jos perhevapaalta työhön paluun ajankohta muuttuu. Työnantajat toivoivat, että työntekijät ilmoittaisivat äitiysvapaalle jäämisestä ja työhön paluusta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Lain mukaan äitiys- ja isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Myös vanhempainvapaan ja hoitovapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista (Työsopimuslaki 1§ ja 3§).

Haastattelujen pohjalta muodostui käsitys, että kohdeyrityksissä työntekijät saivat varsin vapaasti määritellä äitiysvapaalle jäämisen ja työhön paluun ajankohdan.

*”Niin, ja sitten äitiysvapaa voi alkaa yllättäen aikasinkin, että siinäkin on sellainen jännitysmomentti. Meillä on mennyt aika hyvin, nämä on mennyt vasta oikealla ajalla, ettei ole isompia ollut, mutta sekin on riski, et se tulee monta kuukautta aikaisemmin. Jos sijaisia olisi noin vaan, niin sehän helpottaisi aivan harvinaisen paljon.”*  
(esimies, nainen, parihaastateltava)

*”Multa vaan kysyttiin, että milloin mä jään pois. Ja sen jälkeen, kun lapsi oli syntynyt, niin jossain vaiheessa ruvettiin keskustelemaan siitä, että missä vaiheessa mahdollisesti palaisin takaisin töihin. Ei ole ollut minikäänlaista sellaista painostusta, että aika silleen vapaasti, mikä on just tosi hyvä, että saa tulla töihin sitten, kun siltä tuntuu. Mun mielestä tosin hyvin, että on sitä joustavuutta.”* (työntekijä, nainen, parihaastateltava)

Miesvaltaisessa yrityksessä, kuljetuspuolen tehtävissä isyysvapaa ei vaatinut tilapäisjärjestelyjä, koska osa-aikaisia työntekijöitä oli paljon. Toimisto- ja esimiestehtävissä ongelmana nähtiin asiakassuhteiden henkilöityminen, joten työtehtävien siirtäminen toiselle ihmiselle nähtiin vaikeana. Ehdotettiin, että työtehtäviä jaettaisiin, yhteistyötä ja töiden suunnittelua lisättäisiin nykyistä enemmän, jotta esimiehet voisivat hyödyntää perhevapaoikeuksiaan paremmin. Toimistotehtäviin oli jo rekrytoitu lisää työntekijöitä. Suhtautuminen isyysvapaisiin oli myönteistä, haastateltavat kokivat isyysvapaan vahvistavan perheen yhteenkuuluvuutta ja lisäävän työntekijän hyvinvointia ja heijastuvan positiivisesti myös työpaikalle.

## Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattavia kehittämistoimenpiteitä

- Palkataan pätevää sijaistyövoimaa perhevapaalla olevan tehtävään
- Esimiesasemassa olevien perhevapaat mahdollistetaan järjestämällä sijaisia, lisäämällä tiimityötä ja muokkaamalla uudelleen työtehtäviä
- Työnantajalle ilmoitetaan perhevapaalle jäämisestä ja vapaalta paluusta niin pian kuin mahdollista, jotta sijaisten hankkimiseen jää riittävästi aikaa
- Naistyöntekijöitä kannustetaan jakamaan perhevapaita puolisonsa kanssa. Isiä kannustetaan pitämään pidempiä perhevapaita

#### 4.5. Lapsen sairastumisesta aiheutuvat kustannukset koettiin suurina tai suurempina kuin perhevapaista aiheutuvat kaikissa yrityksissä

*”Että tämä on hyvin tyypillistä, että kyllä se on naisen työnantaja ja työpaikka, joka sitten tässä joutuu nämä lapsen äkillisestä sairastumisesta aiheutuvat poissaolot järjestelemään.”*  
(työnantaja, nainen, parihaastateltava)

Tilastokeskuksen vuonna 2003 tekemän Työolotutkimuksen mukaan 58 % alle kymmenvuotiaiden lasten vanhemmista oli ollut pois työstä lapsen sairauden takia. Naisista tilapäistä hoitovapaata oli käyttänyt 65 %, miehistä 52 %. Tämän tutkimuksen yrityksissä lasten sairastumisesta johtuvista poissaoloista tehtyjä tilastoja ei ollut. Näkemys oli, että kotiin lapsen kanssa useimmiten jää äiti, jolloin kulut ja käytännön ongelmatilanteet koituivat lapsen äidin työpaikalle ja työnantajalle.

Äkillinen poissaolo ja työstä pois jääminen lapsen sairastumisen takia koettiin yrityksissä ongelmallisena ja työyhteisöä kuormittavana: korvaavaa sijaistyövoimaa ei ehditä järjestää tai sitä ei ole saatavilla. Yleisin keino reagoida töistä pois lähtemiseen oli töiden jakaminen työssä olevien kesken ja työpäivän pidentäminen. Työvuorojen ja työn asiakaspalveluluonteen vuoksi ennakoimattomien poissaolojen aiheuttamat tilanteet aiheuttivat painetta sekä työyhteisölle että sairaan lapsen vanhemmalle.

*Haastattelija: ”Jos lapsi yllättäen sairastuu, pystyttekö te lähtemään kesken työpäivä pois?”*

*Haastateltava 1: ”Riippuu tilanteesta..”*

*Haastateltava 2: ”Aika vaikeata se on sillain, mutta pakkohan se on, jos on semmoinen tilanne, että täytyy lähteä, mutta jos on listat täynnä asiakkaita, niin..”*

*Haastateltava 1: ”Se on aikamoista sumplimista sitten.”*

*Haastateltava 2: ”Se on vaikeata. Sitä miettii kaks kertaa, jos on itse kipeä, että oonks mä tosiaankin niin kipeä, et mä haluan aiheuttaa töissä sen kaaoksen omille työkavereille. Koska jos listat ovat täynnä ja asiakkaita kaikilla, niin sen tietää, mikä se on aina, että kun joku soittaa aamulla, et nyt mä oon kipeä. Jollain muulla alalla ne työt voi odottaa siellä työpöydällä seuraavaan päivään.” (työntekijöitä, naisia, parihaastattelu)*

Kahdessa naisvaltaisessa yrityksessä haastateltavat kokivat sairaan lapsen hoidosta aiheutuvat kustannukset yhtä korkeiksi tai jopa korkeammiksi kuin perhevapaista johtuvat. Yrityksessä, jossa työnantajahaastateltavan mukaan töistä on pois jatkuvasti noin viisi prosenttia työntekijöistä, perhevapaalla tai hoitamassa sairasta lasta, kiiretilanteissa toisinaan oli töihin jouduttu hälyttämään vapaapäivällä ja joskus myös perhevapaalla olevia.

Naisvaltaisissa yrityksissä poissaolot koettiin myös suurena taloudellisena rasitteena. Kustannusten pienentämiseksi ehdotettiin, että sairaan lapsen hoidosta aiheutuvat poissaolot tulisi kanavoida Kelan maksettaviksi.

*”Mä ehdottaisin kyllä sitä, että koko tämä äitiyslomien kustannusjuttu pitäisi olla Kelalta, ja myös sairaan lapsen hoitamisesta aiheutuvat. Silloin kun lapsi sairastuu, niin lähdetään Kelasta hakemaan päivärahaa. Siinä on jo ihan tarpeeksi kustannuksia työnantajalle, et se ihminen on pois ja joku pitää palkkaa tilalle ja usein nämä sairaan lapsen hoidosta johtuvat tilanteet tulee yhtäkkiä, ettei niihin pysty varautua, niin se on jo pelkästään kustannus.” (työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

Etukäteen tiedossa olevat poissaolot aiheuttivat ongelmia vähemmän, koska työvuoroja voitiin tällöin paremmin järjestellä. Yrityksissä, joissa oli osa-aikaisia työntekijöitä, kuten opiskelijoita, sijaistyövoimaa saatiin paikkaamaan poissaoloja helpommin.

Poissaolojen paikattavuus oli yhteydessä työtehtävään ja asemaan. Esimiestehtävissä ja erityisasiantuntemusta vaativissa töissä sijaista ei aina ole tarjolla. Esimerkiksi apteekeissa farmaseutteja ja proviisoreita on hankalaa saada alan hyvän työtilanteen vuoksi.

#### 4.5.1. Lastenhoitopalvelu

Kysymykseen, olisiko työnantaja valmis kustantamaan työntekijöille lastenhoitopalvelua lapsen äkillisesti sairastuessa, vastattiin vain yhdessä yrityksessä myöntävästi. Ongelmana pidettiin sitä, missä hoitopaikka sijaitisi perheiden asuessa ympäri kaupunkia. Kahdessa yrityksessä ehdotettiin, että lastenhoitopalvelu tuotettaisiin kotiin. Toisessa ehdotuksessa, jossa työnantaja ei olisi maksaja, palvelu kustannettaisiin esimerkiksi siten, että lastenhoitajan palkkakustannuksia tuettaisiin Kelan varoin. Lastenhoitajan tulisi olla perhekohtainen, jotta lapsi tuntisi olonsa turvalliseksi.

Työnantajahaastatteluissa tuli ilmi, että vaikka palvelu olisi olemassa, työntekijät eivät ehkä käyttäisi sitä, koska vanhemmat haluavat hoitaa itse sairaan lapsen.

*Haastattelija: ”Mitä jos te palkkaisitte lastenhoitoapua, tulisivatko työntekijät töihin sitten?”*

*Haastateltava: ”Ei ne välttämättä tulisi, ne sanoisi et pitää äidin itse hoitaa.” (työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

Työntekijähaastateltavat suhtautuivat ajatukseen työnantajan tarjoamasta lastenhoitopalvelusta osin myönteisesti, osin nihkeästi. Valtaosa haastateltavista piti kotia parhaimpana sairaan lapsen hoitopaikkana.

*”Niin, että kyllä mä sanon, et jos on tosi sairas lapsi, niin et sä välttämät edes halua antaa hoitoon, et mun mielestä sekin on toisaalta, et mä voin kuvitella hyvin, jotka tuntee olevansa niin kuin pakotettuja ottamaan tän kodinavun kotiin, etteivät voi jäädä hoitamaan sitä kipeätä lasta. Et on sekin tavallaan aika, aika semmoinen raadollinen juttu mun mielestä, jollain tapaa.” (työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)*

Parhaimmaksi keinoksi, jolla vähentää sairaan lapsen hoidosta työyhteisölle aiheutuvia kustannuksia, nähtiin isien ja äitien hoitovastuun jakaminen.

Kahdessa naisvaltaisessa ja tasa-alan yrityksessä oli alettu puhua myös isien kotiin jäämisen puolesta lapsen sairastuessa. Käytännöissä nähtiinkin tapahtuneen muutosta siten, että ainakin nuoremmat isät ottavat enemmän hoitovastuuta (katso myös Lammi-Taskula 2007).

*”Niin kyllähän meilläkin painotetaan, että vuoron perään myös se isä voi lähtee sieltä työpaikaltaan. Koska se helposti menee siihen, että se on sitten äiti, joka jää aina sairaan lapsen kanssa kotiin tai lähtee kesken työpäivän. Koska se on naisvaltaisella alalla, se on se ongelma.” (työntekijä, nainen, parihaastateltava)*

#### 4.5.2. Äiti sairaan lapsen ensisijaisena hoitajana

*”Mä luulen, et se on perinne. Että kun mennään sinne 1900-luvun alkuun, milloin on ollut itsestäänselvyys, että tällaisia asioita ei tarvinnut edes miettiä, kuka hoitaa sitä lasta. Ehkä tässä ei ole aika vielä tarpeeksi mennyt eteenpäin.” (esimies, mies, parihaastateltava)*

Päätökset sairaan lapsen hoitamisesta olivat perhekohtaisia, eikä yhtä yleistä linjaa löytynyt, että sairaan lapsen hoito aina jäisi äidille. Valtaosassa haastateltavien perheistä vanhemmat jakoivat hoitovastuuta keskenään. Äitiä pidettiin kuitenkin jossakin määrin sopivampana hoitajana äkillisesti sairaalle lapselle kuin isää. Oltiin osin sitä mieltä, että sairas lapsi ei kelpuuta muita kuin äidin hoitajakseen. Jotkut haastateltavista äideistä näyttivät ottavan vastuun luonnollisen roolin takia oma-aloitteisesti isää hanakammin.

*Haastattelija: ”Miksi sinä joustat?”*

*Haastateltava 1: ”No ehkä siksi, että mä olen sen äiti. Se on kuitenkin se, se on tatuoitu mun otsaan ja mä en sitä ikinä saa pois, enkä mä sitä koskaan haluakaan pois, mutta mulle on se iso äidinvastuu ja se iso äidinrakkaus, lämmin rakkaus, mikä vähän velvoittaa jotenkin kuitenkin.”*

*Haastateltava 2: ”Että ei sitä turhaan toivoteta, että tasapuolisesti voi mies myös jäädä.”*

*Haastateltava 1: ”Et on se kiva, että se mieskin välillä jää, mutta on se ihana olla se äiti, joka voi jäädä hoitamaan. Et sitä toisaalta ihan mielellään jää, ettei tarvitse töissä stressata, että miten se lapsi nyt voi siellä.”*

*Haastateltava 2: ”Mutta ihan yhtä lailla pärjää oman isän kun äidin kanssa.”*

*Haastateltava 1: ”Mutta kyllä se äiti on aina paras.”*

*Haastateltava 2: ”Mä oon onneksi päässyt tosta ajatuksesta, että mä oon korvamaton.” (työntekijöitä, naisia, parihaastattelu)*

Toisaalta äidin roolin sairaan lapsen ensisijaisena hoitajana nähtiin johtuvan käytännön kokemuksesta, siitä, että äiti on tottuneempi hoitamaan lasta. Yksi haastateltava kertoi, että jos isän osaamista ja kykyä selvitä sairaan lapsen kanssa epäiltiin, tilanteesta saattoi tulla töihin lähteneelle äidille niin stressaava, että mieluummin kotiin lapsen kanssa jäädään itse.

*Haastattelija: ”Voiko se olla periaatteessa joko äiti tai isä niiden pahimpien sairauspäivien aikana?”*

*Haastateltava: ”Jos lapset suostuvat isän kanssa olemaan, mutta usein miehet tekevät sitä uraa niin, et ne on hirveen paljon poissa kotoa. Osaako se mies pitää sitä sairasta lasta edes pitää kunnolla sylissä, niin et se lapsi tyydytty.” (työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

Perheissä sairaan lapsen hoitamista koskeviin päätöksiin vaikutti lisäksi tilanne työpaikalla: työasioiden kiireellisyys, sijaisten saatavuus sekä poissaoloja koskevat sairauslomatodistuskäytännöt. Sairaam lapsen kuljettaminen lääkäriin tuntui monesta vanhemmasta vastenmieliseltä, jolloin vanhemmista se, joka sai olla pois töistä ilman lääkärintodistusta, jäi kotiin hoitamaan lasta.

*”No meillä se on ehdottomasti mies, joka ansaitsee kyllä kunnian tästä. Heillä on se, et he saavat olla kolme päivää ilman sitä, sairauslomatodistusta. Ja jos mulla on oksentava ja ripuloiva lapsi kotona, niin mä en lähde sitä kyllä raahaamaan terveyskeskukseen tai sairaalaan sen takia, että mä saan töihin siitä sitten sairauslomalapun.” (työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)*

Tuotiin esiin myös, että vaikka vanhemmat haluaisivat jakaa hoitovastuuta vastavuoroisesti, kotiin jääminen voi olla miehelle vaikeampaa, jos miehen poissaoloon suhtaudutaan työpaikalla nihkeästi. Asenteisiin vaikuttavat myös perinteiset sukupuoliroolit.



*”Miehen työpaikalla ne aina mussuttaa siitä, että taasko sun pitää olla pois ja kyllä nyt kauheasti sairastelevat lapset. Täällä taas päinvastoin, että onpa kiva kun mieskin tekee niitä, on ihan erilainen suhtautuminen. Näkyy se naisvaltaisuus siinä. Enemmän kiitetään siitä kun tulee töihin vaikka lapsi on kipeä ja puoliso jää. Miehen työpaikalla sitten tosiaan et eikös nyt vaimo voi hoitaa niitä sairaita lapsia”*  
(työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)

#### 4.5.3. Lapsen sairastumisesta johtuvien poissaolokäytäntöjen ongelmakohtia

Sekä työnantaja- että työntekijäryhmien haastateltavat toivat esiin samoja lapsen sairastumisesta johtuviin poissaolokäytäntöihin liittyviä ongelmia. Oltiin sitä mieltä, että lapsettomat työntekijät voivat joutua myötäilemään lapsiperheiden tarpeita joskus jopa liikaa. Erityisesti työnantaja- ja esimieshaastateltavat painottivat, että myös työntekijöiden, joilla on lapsi(a), tulee joustaa työnantajan ja työyhteisön suuntaan.

*”Kyllä mä tykkään että kaikkien pitää joustaa, työpaikan ja henkilön ja näin, mutta ei se saa kuitenkaan mennä niin että se olisi ihan kohtuutonta muita työntekijöitä kohtaa. Se, jolla on pienet lapset ei voi päättää et nyt mä en tule ja nyt mulle ei käy toi eikä tämä. Että ne, joilla ei ole lapsia joutuu aina tekemään ne huonoimmat vuorot. Kyllä täytyy ottaa huomioon sekin, ettei se saa kostautua kuitenkaan liiksi muille.*  
(työnantaja, nainen, parihaastateltava)

Suhtautumisen lapsen sairastumisesta johtuviin poissaoloihin nähtiin olevan yhteydessä siihen, onko esimiehellä ja työtovereilla itsellään lapsia, jolloin suhtautuminen oli myönteisempi. Oma poisjääminen koettiin helpompana ja sopivampana, kun tiedettiin, että työtehtävät eivät kaadu muiden hoidettavaksi.

*”Kyllä tämäkin on paljolti semmoinen asia, että on aika paljon siitä lähimmästä esimiehestä riippuvaa myös, että miten hän joustaa niissä. Koska hänhän on se, joka sitten sen käytännön poissaolon hoitaa. Paljon toi on sitten myös semmoinen – no mä nyt satun työskentelemään neljän vanhanpiian kanssa, niin mun täytyy sanoo, että mun tiimi ei kovin perheystävällinen ole.”* (työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)

Toinen ongelmakohta liittyi poissaoloon lapsen sairauden nojalla, jos lääkärintodistusta ei vaadita. Kahdessa yrityksessä oli toimitettava lääkärintodistus ensim-



mäisestä poissaolopäivästä lähtien. Pohdittiin, että väärinkäytösten mahdollisuus pienenisi, jos sairauspoissaolojen korvauskäytäntö muuttuisi ja siirtyisi Kelalle niiden työnantajien osalta, jotka maksavat nyt palkkaa työstäpoissaoloajalta. Myös työyhteisön sosiaalisen kontrollin ajateltiin pienentävän väärinkäytösten vaaraa. Mahdollisuus, että lapsen sairastumista voidaan käyttää vilpillisesti syynä omaan poissaoloon, tuotiin esiin kahdessa yrityksessä. Muissa niitä ei mainittu.

*”Tietysti meille tulee se rahallinen kustannus, mutta se itse sillä hetkellä kun se tilanne on, niin se kaatuu työkavereitten niskaan, niin kyllähän nekin yleensä rupeaa puuttumaan, että tämä on niin kuin taas tämä sama henkilö.” (työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

#### Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattavia kehittämistoimenpiteitä

- Työtehtäviä järjestellään ja vastuuta jaetaan niin, ettei työstä poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen takia aiheuta kohtuuttomia ongelmia työyhteisölle tai poissaolijalle itselleen
- Sukupuoli ei ole este jäädä hoitamaan sairasta lasta. Isiä kannustetaan jakamaan vastuuta sairaan lapsen hoidosta
- Työaikajoustoissa ollaan tasapuolisia lapsettomia työntekijöitä kohtaan, jotta poissaolojen tuuraaminen ja iltavuorot eivät kasautuisi yksipuolisesti
- Laaditaan selkeät ohjeet lapsen äkillisestä sairastumisesta aiheutuvista poissaoloista

#### 4.6. Tasa-arvosuunnittelu naisten ura- ja palkkakehityksen tukijana

*”Hyvin usein kuulee naisten sanovan, että en mä saanut sitä paikkaa, kun ne sano, että sä oot riskiryhmässä tehdä lapsia just nyt.” (työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

Perhevapaiden vaikutusta tarkastellaan tässä siitä näkökulmasta, millaisia vaikutuksia perhevapailla on naisten ura- ja palkkakehitykseen, koska pidempiä perhevapaita käyttivät suurimmaksi osaksi vain naiset. Mieshaastateltavien pitämällä lyhytkestoisilla isyysvapailla ei katsottu olevan vaikutusta ura- tai

palkkakehitykseen. Luvussa painottuu uravaikutusten tarkasteleminen, koska palkkavaikutuksia kommentoitiin haastatteluissa vain lyhyesti. Sen sijaan urala etenemisen mahdollisuuksia, itsensä ammatillista kehittämistä sekä työhön paluun motivaatiota perhevapaan jälkeen pohdittiin paljonkin.

Suomalainen lapsi -raportin (2007) mukaan vanhemmuuden yhteys työllisyyteen on miehillä ja naisilla erilainen. Isien työllisyysaste pysyy yhtä korkeana koko sen ajan, kun perheessä on kouluikäisiä tai sitä nuorempia lapsia. Äitien työllisyys sen sijaan vaihtelee nuorimman lapsen iän myötä. Vasta nuorimman lapsen tullessa kouluikään, äitien työllisyysaste kohoaa samalle tasolle kuin isien.

#### 4.6.1. Perhevapaat hidastavat osaamispääoman kertymistä, urakehitystä ja kaventavat uravaihtoehtoja

*”Koen kyllä että perheenäitinä olo hidastuttaa niiden tavoitteiden saavuttamista, ei ole aikaa iltasin opiskella, ei edes itse lukea siellä kotona, eikä riitä voimat sitten työpäivän päälle. Ja lapset kun saa petiin niin ei paljon sitten enää kirjaa oteta käteen. Sikäli siinä joutuu luopumaan kyllä omasta lasten hyväksi.” (työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)*

Naisvaltaisissa organisaatioissa haasteltavat kertoivat perhevapaiden hidastavan työuraa jopa niin, että vapaat voivat katkaista työuran kokonaan. Äidiksi tuleminen alan perustutkintoa tai jatko-opintoja opiskellessa voi jättää opinnot ”roikkumaan vuosiksi”. Perhevapaan ajateltiin muodostavan merkittävän urariskin tilanteessa, jossa nainen jää monivuotisille perhevapaille pian työelämäänsä saapumisen jälkeen, ennen kuin osaamispääoma on ehtinyt karttua. Pitkät perhevapaat vaikuttavat myös palkkaan: työvuosikertymään ja sitä kautta työvuosilisiin ja pidemmällä aikavälillä eläkkeen muodostumiseen.

Nähtiin myös, että opiskelu ja jatkotutkintojen suorittaminen ei ole äideille helposti toteutettavissa ajan ja rahan puutteen vuoksi. Lisäksi pidettiin tärkeänä, että lapsen isä tukee naisen urapyrkimyksiä ja jakaa lapsenhoitovastuuta. Muussa tapauksessa perhevapaat ja naisten suurempi vastuu kodista ja lapsista kaventavat naisten uravaihtoehtoja.

*”Se on se kaikkein tärkein edellytys, että vaikka työpaikalla tehtäisi ja itse tekisi mitä, et jos ei sillä kumppanilla siellä kotona ole se asenne oikein, niin mikään ei tahdo sujua.” (työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

Jenni Kellokummun (2006) tutkimuksessa viitataan kompensoiviin palkkaeroihin, ts. työn ei-rahallisiin (perheen ja uran yhteensovittamisen kannalta myönteisiin) ominaisuuksiin, jotka äidit voivat asettaa palkkaa tärkeämmiksi. ”Äitiystävällisyys” on yksi työpaikan ei-rahallisista piirteistä, jolloin äidit saattavat valita työpaikkoja, jotka vaativat esimerkiksi vähemmän matkustamista tai ilta- ja viikonlopputöitä, mikä heijastuu kielteisesti naisten palkkatasoon.

Haastateltavat pitivät todennäköisenä, että naisten uramahdollisuuksien kaventuminen perheen sisäisen työnjaon vuoksi on vaikuttanut naisvaltaisten yritysten ja -alojen vertikaaliseen eriytymiseen. Sekä kauneudenhoito- että farmasia-alalla miesten ja naisten perinteisten urapolkujen todettiin poikkeavan toisistaan. Lapsista ja kodista suuremman vastuun kantava nainen ei voi valita työtä, joka vaatii matkustamista ja poissaoloa perheen luota.

Oltiin sitä mieltä, että vaikka naiset usein menestyvät opinnoissa ja jatkotutkinnoissa miehiä paremmin, kuitenkin työuraansa nainen usein suuntaa ja sopeuttaa muun elämäntilanteen, esimerkiksi miehen työn ja lasten vaatimusten mukaisesti.

*”Mutta vaikuttaahan se sillä tavalla urakehitykseen, että en mä tiedä, onko se millään alalla, mutta ei hinnalla millä hyvänsä naiset vie sitä uraansa eteenpäin. Ollaan enemmän miehen työpaikan paikkakunnalla, ja nainen sopeutuu. Ja sitten tämä lastenkin tilanne, niin nainen sopeutuu. Kyllä se on näin pääsääntöisesti.”*  
(työnantaja, nainen, parihaastateltava)

#### 4.6.2. Potentiaalinen äitiys vaikeuttaa naisten rekrytoitumista ja uralla etenemistä

*”Palkkaan vaikuttaa selvästi, mulla ei ole palkka noussut sen jälkeen kun mä olen jäänyt ensimmäisen kerran äitiyslomalle ja mä siis ja ura ei ole muuttunut siitä mihinkään. Ja mä luulen, et tähän se nyt sitten jää, Meillä on ollut kaikennäköisiä kehityskeskusteluita ja mulle on sanottu, et no ethän sä ole töissäkään ja sähän nyt jäät kohta töistä pois. Et se ehdottomasti vaikuttaa. Vaikuttaa uraan ja vaikuttaa rahaan, et en mä tästä nyt todennäköisesti mihinkään ylene.”*  
(perhevapaalla oleva äiti, ryhmähaastateltava)

Kysyttäessä työnantajapuolen haastateltavilta, onko sukupuolella tai perhevaiheella vaikutusta rekrytoimisessa, tuotiin esiin toisiinsa nähden ristiriitaisia väitteitä. Toisaalta kerrottiin, että sukupuoli ei ole este palkata uusi työntekijä. Uralla etenemisen kannalta työnantajahaastateltavat pitivät tärkeämpänä henkilön motivaatiota, halua tehdä työtä sekä yksilöllisiä ominaisuuksia. Työnantajat ilmaisivat etsivänsä oikeanlaista ”tyyppiä”, ei miestä tai naista. Urapolkujen erojen ei katsottu juontuvan sukupuolten ominaisuuksista vaan erilaisista mahdollisuuksista käyttää aikaa lisäopintoihin tai pidempiin työpäiviin.

Vaikka sukupuolella ei katsottu olevan merkitystä rekrytoitumiselle ja uralla etenemiselle, haastatteluissa tuotiin kuitenkin esiin myös, että potentiaalinen raskaus koettiin kielteisenä yrityksen kannalta. Perhevaiheessa olevien naisten nähtiin olevan yrityksen muita työntekijöitä heikommassa asemassa etenemään yrityksen sisällä sekä yleisestikin. Perhevapaalla olevaa ei myöskään aina huomioida, kun yrityksen sisällä täytetään avautuvien paikkoja.

*”Se tulee kyllä, jos ihan rehellisiä ollaan, niin joskus tulee keskusteluissa esiin, että, riippuen tietysti myös taas tehtävästä. Et, et, kyllähän se varmaan fakta on, että sanotaan 25–30-vuotias nuori nainen joka saattaa olla naimisissa mutta ei ole vielä lapsia niin voi herättää ajatuksia, mutta toisaalta, kyllä meillä on aina, mun mielestä, kuitenkin se osaaminen menee edelle. Mut et...”*  
(esimies, nainen, ryhmähaastateltava)

Perhevapaalla olevista äideistä usea koki, että työmarkkinoilla naistyöntekijä, jolla on pieni lapsi, yhtä lailla kuin lapseton perhevaiheessa oleva nainen, on

muihin nähden huonommassa asemassa. Oletettu, potentiaalinen äitiys asettaa uraesteitä niillekin naisille, joilla ei ole suunnitelmissa hankkia lapsia.

*”Nuorten naisten palkkaa nostetaan hitaammin ja uraa kehitetään hitaammin, kun odotetaan, että koska se jää äitiyslomalle. Aika moni on kokenut kuitenkin työelämässä, et pikkaisen asetetaan jarrua, katsotaan et koska se lapsen hankinnan aika tulee. Varsinkin sitten kun menee naimisiin. Sitten odotetaan viimeistään, et se tulee, vaikka on naisia jotka ei kerta kaikkiaan halua hankkia lapsia.”*

*(perhevapaalla oleva äiti, ryhmähaastateltava)*

#### 4.6.3. Perheellisuuden hyvät puolet työnantajan kannalta

Haastatteluissa tuotiin esiin myös monia pienen lapsen vanhemmuuteen liittyviä hyviä puolia työnantajan kannalta. Sanottiin, että työntekijä, jolla on lapsia, sitoutuu paikkakuntaan voimakkaammin kuin lapseton työntekijä. Poissaolot lasten vuoksi nähtiin ohimenevänä vaiheena ja työuran kokonaispituuden kannalta lyhyenä ajanjaksona. Perheellisyys nähtiin myös voimavarana. Lapsista aiheutuvien kustannusten sijaan painotettiin perheen positiivista vaikutusta työntekijän jaksamiseen ja hyvinvointiin.

*”Kyllä se enemmän siitä ihmisestä johtuu, että jos ajatellaan siitä tulevaisuutta, niin ei nyt kannata tuijottaa ihan kuitenkaan siihen hetkeen, kyllä niistä tulee hyviä, pysyviä työntekijöitä. Nimittäin jos ottaa taas sitten tällöisen sinkun, niin hän ehkä sitten lähteeikin taas muualle ja kannattaako häntä sitten taas kouluttaa. Ei se ole niin yksinkertaista.”*

*(työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

*”Onhan se niin, että jos yritys arvostaa kuitenkin pitkäaikaista työsuhdetta, niin se, että joku on vuoden äitiyslomalla tai perhevapaalla, niin ei se siinä pitkässä juoksussa ole merkityksellistä. Näinhän sitä pitää tietysti ajatella.”*

*(esimies, mies, ryhmähaastateltava)*

#### 4.6.4. Uraa kompensoivat tekijät

Henkilökohtaisista urapoluista ja uraa koskevista toiveista keskusteltaessa haastatteluissa nousi esille työntekijöiden tyytyväisyys nykyiseen uravaiheeseen. Nousujohteinen uran rakentaminen tuntui monesta haastatellusta naisesta ja myös miehestä vieraalta. Enemmän kuin uran rakentamisesta, puhuttiin itsensä

kehittämisestä ja osaamisen laajentamisesta, joka ei välttämättä tarkoita vaativampiin tehtäviin siirtymistä. Näyttikin siltä, että hyväksi koettu työyhteisö ja mahdollisuudet vaikuttaa oman työn sisältöön, työaikoihin sekä kehittyminen työssä, kompensoivat uralla etenemisen mahdollisuuksia.

*”Koulutus on semmoinen, että se motivoi. -- Mä käyn ihan älyttömästi kursseilla, en sen takia, että mä olen huono, vaan sen takia, että mä olen hyvä. Niin sehän on se juttu. Ja monta kertaa mä huomaan et henkilökunta saakin uutta potkua siitä et ne menee.”*  
(työnantaja, nainen, parihaastateltava)

Organisaatioissa, joissa työnantaja tarjosi koulutusmahdollisuuksia, työntekijähaastateltavat olivat omaksuneet jatkuvan oppimisen ja itsensä kehittämisen asenteen. Naisvaltaisissa yrityksissä koulutusta tarvittiin aloilla tapahtuvien jatkuvien muutosten vuoksi, toisaalta sitä näytettiin myös arvostettavan itsessään. Astetta korkeamman tutkinnon suorittamisen lisäksi esille nostettiin myös usean ammattitutkinnon suorittaminen, moniammatillisuus.

#### 4.6.5. Urakeskeisyydestä perhekeskeisyyteen pienlapsivaiheessa

*”Mulla ei ole kanssa mitään urakunnianhimoa, mulle on se, että mä pääsen kolmelta tai neljältä kotiin, se on tärkeätä, koska mä olen hoitanut meidän lasten harrastukset aina. Se on ihan sama oikeastaan, mitä mä teen, kuhan mä saan sen riittävän ansion siitä työstä, ja tosiaankin se työaika.”* (työntekijä, mies, ryhmähaastateltava)

Työuraa koskevat pyrkimykset olivat muuttuneet usealla haastateltavalla, joilla oli pieniä lapsia. Halu olla lasten kanssa lasten ollessa pieniä sekä mahdollisuus osallistua lasten arkeen, kuten viedä heitä harrastuksiin, oli usealle haastateltavalle uran tekemistä tärkeämpää. Uralla eteneminen liitettiin työmäärän, vastuun ja työn kuormittavuuden kasvuun, jolloin se muodostuisi esteeksi työn ja perheen paremmalle yhdistämiselle.

*”Mä mielelläni viettäisin vähän enemmän aikaa lasten kanssa niin kauan kun vaan pystyy. Semmoiset asiat tulevat tärkeämmäksi tässä vaiheessa, yhteinen aika perheen kanssa enemmänkin kun ura. Siihen nähden on kuitenkin ihan tähän työpaikkaan tyytyväinen, että tämä ei vaadi mitään semmoista 24 tuntia vuorokaudessa ponnisteluja.”*  
(työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)

Ura- ja työkeskeisyyden vaihtumisesta perhekeskeisyyteen puhuttiin myös perhevapaalla olevien äitien haastatteluissa. Moni haastateltava toi esiin muutoksen arvoissaan lapsen synnyttyä: ura koettiin toissijaiseksi perheeseen nähden. Lasten syntymä oli saanut myös usean urasuuntautuneena itseään pitämänsä naisen muuttamaan pyrkimyksiään.

Äidit puhuivat haluttomuudesta tehdä uraa perheen kustannuksella, kuten esimerkiksi pidentää työpäiviä ja olla kursseilla viikonloppuisin. Kuitenkaan haastatellut eivät ilmaisseet halua jäädä työelämästä pois kokonaan, ainoastaan tasapainottaa työ- ja perhe-elämä pienlapsivaiheessa niin, että voimavarat riittäisivät molemmille alueille. Uraan oltiin valmiita panostamaan lasten kasvetua.

*”Urakehityksestä niin, mullakin on tavallaan tavoitteet muuttunut tämän lapsen myötä jollakin tavalla, että se ei ole niin hurjan tärkeitä, mitä se on voinut olla. Ja sitten mä koen, että myöhemminkin on aikaa vielä siihen, katsotaan kymmenen vuoden päähän, niin silloin varmaan olen ihan hyvässä vireessä ja vedossa ja vielä voin sitten edetä portaita ylöspäin, jos niin on toivetta ja halua, että se ei niin lopulliselta tämä tilanne tunnu.” (perhevapaalla oleva äiti, ryhmähaastateltava)*

#### 4.6.6. Perhevapaan vaikutus osaamispääomaan

Kaikki perhevapaalla olleet haastateltavat kokivat perhevapaan rapauttaneen ammattitaitoa ja höllentäneen tuntumaa työhön ainakin jossakin määrin. Yleinen kokemus oli, ettei perusammattitaito katoa, mutta erityisosaaminen voi rapautua. Ajantasaisen tiedon ja taitojen päivittämiseen koettiin tarvittavan muutama päivä tai jopa muutama kuukausi riippuen siitä, oliko kysymyksessä perustason osaamista vai erityisosaamista vaativa työ. Myös poissaolon pituus oli yhteydessä osaamisen päivittämisen tarpeeseen ja määrään: mitä pitempi vapaa, sitä enemmän perehdyttämistä.

Osaamispääoman päivittämisen tarpeesta puhuttiin varsinkin naisvaltaisten alojen työntekijäryhmissä sekä perhevapaalla olevien äitien haastatteluissa. Aptekeissa uudet tuotteet, alaa koskeva uusi tietous ja kauneudenhoitoyrityksessä uudet tuotteet sekä muotivirtausten, ”trendien”, nopea vaihtuminen lisä-



sivät työntekijöiden painetta palata työhön tietyn aikarajan kuluessa. Lyhytkin poissaolo saattoi aiheuttaa pelkoja ammatillisen osaamisen rapautumisesta ja otteen herpaantumisesta.

*”Kyllä pitää myös miettiä sitä, että kun kaikki muuttuu meidän alalla niin nopeasti, trendit kulkee, muuttuu puolen vuoden välein ja kaikki tuotteet, niin kyllä siinä täytyy kouluttautua, että jos mä nyt mietin, että jos mä olisin ollut kolme vuotta kotona ja sitten ilmoittanut, et hei, mä odotan toista lasta ja mä jään toiseksi kolmeksi vuodeksi kotiin, niin olisi se aika hurjaa. Mä en välttämättä uskaltaisi tulla enää töihin.”*  
(työntekijä, nainen, parihaastateltava)

Myös perhevapaan positiivisista vaikutuksista ammatilliseen osaamiseen kerrottiin. Perhevapaalla olevien äitien ryhmässä sellaiset haastateltavat, jotka toimivat hoito- ja opetusaloilla, eivät kokeneet perhevapaan rapauttavan ammatitaitoaan, vaan päinvastoin lisäävän osaamista ja tietovarantoa. Samanlaisen kokemuksen jakoivat myös muutama apteekkeissa työskentelevä äiti.

#### 4.6.7. Osaamispääoman päivittäminen perhevapaan aikana ja asteittainen paluu työelämään

Työntekijät kaikissa naisvaltaisissa yrityksissä pyrkivät kohentamaan osaamistaan päivittämällä ammatillista tietotaitoa perhevapaan aikana. Haastateltavat kertoivat seuranneensa alansa kehitystä käymällä työpaikalla silloin tällöin katsomassa, mitä tuotteita markkinoille on tullut. Vastaavasti työnantajat tiedottivat perhevapaalla oleville työntekijöille kursseista ja koulutuksista ja alaa koskevaa kirjallista materiaalia lähetettiin luettavaksi kotiin. Lisäksi kerrottiin itse ideoidusta koulutuksesta, jonka kustannuksiin työnantaja osallistui, kuten atk-kursseille osallistumisesta perhevapaan aikana.

*”Kolme, neljä vuotta on mun mielestä jo aika pitkä aika pois, et sitten kyllä täytyy kouluttautua vähän siinä ennen kun palaa töihin.. Meidän liikkeen sisällä on se hyvä puoli, että pystyy tulemaan töihin silleen pikku hiljaa, ettei tarvitse vaan pamahtaa kerrasta. Kaikilla aloilla se ei ole mahdollista.”* (työntekijä, nainen, parihaastateltava)

Perhevapaalla olevat työntekijät sekä apteekkeissa että kauneudenhoitoalan yrityksessä kävivät perhevapaan aikana ansiotyössä silloin tällöin, kuten lauan-



taisin. Ajoittainen työssäkäynti painottui yleensä perhevapaan loppupuolelle. Esimerkiksi kauneudenhoitoalan yrityksessä kesäkuussa 2007 perhevapaalla olevasta yhteensä 13 äidistä työssä kävi kolme silloin tällöin. Asteittainen paluu tarjosi työntekijälle pehmeämmän laskun työelämään, ehkäisi organisaation taloudellisia menetyksiä edesauttamalla kanta-asiakaskunnan säilymistä ja kevensi työhön paluuseen liittyvää perehdyttämisprosessia.

Haastatellut työntekijät, jotka olivat perhevapaan aikana käyneet töissä, kursseilla ja koulutuksissa, kokivat sen positiivisena asiana. Hyöty jakaantui kahdalle: se auttoi pitämään yllä ammattitaitoa ja jaksamaan kotona. Työssä käminen tuki myös perheen taloutta.

*”Se piristi mieltä, jakso taas eri lailla kotona olla, kun pääsi vähäsen töihin, ja tietenkin raha ja just se oma ammattitaito ja muu, että pysyy yllä. Ja se oli paljon helpompi palata töihin kokonaan, kun oli koko aika vähän pitänyt yllä sitä, niin ei ollut niin iso semmoinen pudotus.”*  
(työntekijä, nainen, parihaastateltava)

Työhön palattua naisvaltaisissa yrityksissä ammatillista tietotaitoa päivittävää koulutusta järjestettiin työpaikalla ja sen ulkopuolella ja muinakin kuin työaikoina. Aptekeissa järjestettiin uusien tuotteiden esittelyä ja materiaalia kerättiin kansioihin työntekijöiden luettavaksi. Lisäksi suosittiin työntekijöiden itsensä ideoimaa kouluttautumista, jota työnantaja tukee taloudellisesti.

Tasa-alan yrityksessä ammattitaitoa päivitettiin lähinnä yrityksen omassa koulutusta tarjoavassa yksikössä, mutta myös talon ulkopuolista kouluttautumista oli aikomus lisätä.

#### 4.6.8. Perhevapaan vaikutus työmotivaatioon

Valtaosa haastateltavista oli kokenut perhevapaan vaikuttaneen positiivisesti työmotivaatioon silloinkin, kun työhön paluuta oli haastateltavan mielestä jouduttu aikaistamaan taloudellisten syiden takia. Vaikka taloudelliset syyt nopeuttivat äitiyslomalaisten paluuta työhön, erityisesti pitemmillä perhevapailla olleet naistyöntekijät puhuivat myös rahatilanteesta riippumattomasta tarpeesta palata työelämään. Kotona olemiseen oli väsyttävä ja elämään haluttiin saada jo muutakin sisältöä.

Naisvaltaisissa organisaatioissa moni haastateltava kertoi innostuksesta kehittää osaamistaan ja oppia uutta perhevapaan jälkeen. Kouluttautuminen ja osaamisen laajentaminen näyttivät näissä yrityksissä toimivan houkuttimena perhevapaalta työelämään siirtyville äideille. Itsensä kehittämisen mahdollisuus ja työn monipuolisuus pitivät yllä motivaatiota ja kiinnostusta omaa alaa ja entistä työpaikkaa kohtaan.

*”Itsellä oli hirveästi mielenkiintoa lähteä kehittämään itseensä perhevapaan jälkeen eteenpäin ja kehittää itseensä siinä työssä. Ja työnantaja siinä kannusti kanssa kovasti ja on antanut laittaa siihen aikaa. Ja sitten on tietysti, jos jossakin haluaa edistyä, niin sitten on päässyt kursseille sen myötä.” (työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)*

Myös miestyöntekijöiden pitämien isyysvapaiden koettiin heijastuneen työn tekemiseen positiivisesti, lyhyehkön poissaolon jälkeen into tehdä työtä oli entistä korkeampi.

*”Ammattitaitoon ei vaikuta millään tavalla, ehkä positiivisesti, tulee hyvää mieltä ja perheen yhteenkuuluvuutta ynnä muuta, joka vastaavasti vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin ja on taas enemmän motivaatiota tehdä töitä. Että siinä vaiheessa pitää taukoa, ja sitten on parempi mieli tulla takasin töihin.” (esimies, mies, parihaastateltava)*

#### 4.6.9. Työpaikan perheystävällisyys työhön paluun motivaatitokijänä

Perhevapaalla olevien äitien ryhmissä kukaan ei ilmaissut kokevansa työhön paluun kynnystä erityisen korkeaksi ammatillisessa tietotaidossa olevien aukkojen takia. Osaamispääoman rapautumisen sijaan työelämään paluussa perhevapaalla olevia askarrutti, miten pystyä yhdistämään työ- ja perhe-elämä.

Työhön paluun motivaatioon vaikutti arvio siitä, millaisina nähtiin mahdollisuudet nivoa työ- ja perhe-elämä yhteen mielekkäällä tavalla. Työhön paluun kynnys oli sitä matalampi ja entiseen työpaikkaan oltiin palaamassa sitä halukkaammin, mitä paremmin esimiehen ja työkavereiden oletettiin ymmärtävän perhevapaalta palaajan uutta elämäntilannetta. Haastateltavat ennakoivat, miten työpaikalla suhtaudutaan työaikajärjestelyjä koskeviin toiveisiin ja sairaan lapsen hoidosta aiheutuviin poissaoloihin. Työhön paluun ajankohtaa haluttiin

siirtää, joissain tapauksissa jopa vaihtaa työpaikkaa, jos työnantajaa ja työyhteisöä ei koettu perheystävälliseksi.

*”Ja mulla ei ole mitään kauheata intoa sinne töihin. Huonoksi onneksi mä olen ainoa nainen, jolla on lapsia siellä. Että ymmärtämystä ei tule yhtään siellä näitä lasten sairastamisia sun muita kohtaan. Että ei mua kauheasti innosta sinne töihin mennä, mutta pakko se on.”*  
(perhevapaalla oleva äiti, ryhmähaastateltava)

Perhevapaalla olevia äitejä motivoivat palaamaan työhön taloudelliset tekijät, aikuisseura ja laajemmat sosiaaliset verkostot. Työelämään palaamista kaivattiin myös omaan ammatti-identiteettiin, kykyihin ja taitoihin liittyvien syiden vuoksi. Osa haastateltavista oli alkanut pohtia työpaikan vaihtoa saadakseen kapasiteettinsa paremmin käyttöön. Lisäkoulutusta tai ammatin vaihtoa kaipaavivat erityisesti sellaiset äidit, jotka eivät olleet koulutustaan vastaavassa työssä ja ne, jotka jo olivat olleet työelämässä pidempään, 10–15 vuotta. Kerrottiin, että työuralla oli jo saavutettu se, mitä oli haluttu tai että nuorena tehty ammatinvalinta ei enää tunnu omalta.

Vaikka pitkän perhevapaan toisaalta katsottiin hidastavan urakehitystä ja vapaalta palaajan nähtiin olevan heikommassa asemassa muihin työmarkkinoilla oleviin nähden, tuotiin esiin myös, että tavoitteiden selkiydyttyä voi olla työmarkkinoille palatessa entistä paremmissa asemassa itseään markkinoidessa.

*”Ammattitaidon kannalta mä en näe sitä ainakaan negatiivisena asiana työelämästä poissaoloa. Mä luulen, että on kuitenkin aika vahvoilla sitten, että sitten voi selkeästi miettiä sitä suuntaa, ja kun lähtee itseään uudestaan markkinoimaan.”*  
(perhevapaalla oleva äiti, ryhmähaastateltava)

Vaikka oman alan ammatillisen tietotaidon koettiin rapautuneen perhevapaan aikana ainakin jossakin määrin, haastatellut eivät itse nähneet lapsen kanssa vietettyä aikaa työelämän kannalta hedelmättömänä. Päinvastoin koettiin, että perheen arjen pyörittäminen oli tuonut lisää tai vahvistanut työelämässä vaadittavia taitoja. Tällaisia olivat muun muassa organisointikyvyn, työtehokkuuden, sosiaalisten taitojen, joustavuuden ja sovittelutaitojen paraneminen.

#### 4.6.10. Perhevapaalta paluun tukeminen

Haastateltavat ajattelivat, että perhevapaalla olleiden naisten työhön paluuta voidaan helpottaa ja tukea sekä työpaikalla että kotona. Työnantajan tulisi kiinnittää perhevapaalta palaajaan huomiota ja tukea tämän urakehitystä. Osaamispääomaa päivittävän koulutuksen lisäksi kaivattiin myös muita toimia, jotta perhevapaalta palaaja ei ”jää muiden jalkoihin”, kuten yksi haastateltava kuvasi.

Elämäntilanteen mukaisten työaikajärjestelyjen nähtiin tukevan työuraa siten, että työntekijä pystyy hoitamaan perhevelvoitteet, mutta selviää myös työssä. Myös kumppanin apu ja tuki kotona koettiin tärkeänä. Arjesta selviämiseen ajateltiin tarvittavan molempien vanhempien vastuunottoa ja osallistumista.

*”Se vaatii äärimmäisen paljon myös kumppanilta että se toimis sitten jollakin tasolla. Se työajan lyhentäminen on yks mahdollisuus myös, että voi sitä päivää jakaa. Ja erilaisen avun palkkaaminen, jos siihen pystyy. Sitä olen suunnitellut omalta kohdaltani, että en piru vie, mä voi vain pyykätä illat -- Pitää löysätä, että pystyy sen yhtälön hallitsemaan jollakin tavalla, että ei tarvitse olla niin finiä ja hienoa.”*  
(perhevapaalla oleva äiti, ryhmähaasteltava)

##### Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattavia kehittämistoimenpiteitä

- Ikä, perhevaihe tai sukupuoli ei ole este rekrytoitumiselle
- Perhevapaalta palaavan tilannekartoitus: keskustelu esimiehen kanssa osaamisen päivittämisestä ja urapolkujen hahmottamisesta
- Työssä jaksamisen tukeminen elämäntilanteen mukaisin työaika-joustoin
- Asteittaisen työhön paluun tukeminen
- Mahdollisuus osallistua oman alan koulutuksiin perhevapaan aikana
- Säännölliset osaamiskartoitukset osaamispääomaa vastaavien työtehtävien löytämiseksi
- Naisten rohkaiseminen keskustelemaan palkka- ja uratavoitteista
- Palkkakeskustelulle oman areenan järjestäminen, ellei niitä haluta sisällyttää osaksi kehityskeskusteluja
- Tiedon ja avoimuuden lisääminen palkan perusteista

#### 4.7. Tasa-arvosuunnittelu keinona lisätä miesten perhevapaita

*”Voi olla, mutta en mä tiedä, koetaanko se vieläkin monissa miesvaltaisissa työpaikoissa, että se ei ole soveliasta että mies jää kotiin. Mä luulen että siinä on paljon sitäkin semmoista asennekysymystä kyllä. En mä toisaalta usko, että se nyt on välttämättä niistä naisista kiinni, ettei mies saisi jäädä. (työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

Syyksi, miksi isät käyttävät vain minimimäärän perhevapaoikeuksistaan tai eivät käytä niitä lainkaan, mainittiin usein vapaiden vaikutus perheen taloudelliseen tilanteeseen. Perhevapaalle jää vanhemmista se, jonka tuloilla taloudellinen menetys on pienempi. Moni naishaastateltava kertoi, että heidän puolisonsa olisivat pidemmällä perhevapaalla, jos äidin palkka olisi yhtä hyvä kuin isän (katso myös Lammi-Taskula 2007).

*”Mulla on semmoinen sopimus mun miehen kanssa, jos me haluamme toisen lapsen ja mä haluaisin palata työhön, että jos meillä on samanlaiset palkat, sitten hän voi jäädä kotiin.”  
(perhevapaalla oleva äiti, ryhmähaastateltava)*

Useissa vastauksissa tuotiin esiin töiden organisointiin liittyvät syyt. Isyysvapaalle jäämiseen ja sen pituuteen vaikuttivat, oliko työtehtävään mahdollista hankkia korvaavaa pätevää työvoimaa ja millaisia järjestelyitä poissaolo miehen työpaikalla aiheutti. Esimerkiksi esimiesten kerrottiin toisinaan jättäneen isyysvapaan käyttämättä, koska sijaisia oli vaikeaa löytää.

Miesten perhevapaiden käyttöön vaikuttivat myös asenteet miesten työpaikoilla. Naishaastateltavat kertoivat, että lapsen isän työpaikalla pidemmälle perhevapaalle jäämiseen oli suhtauduttu varauksellisesti. Isyys ja/tai vanhempainvapaalle jäämistä ei tuettu. Kun naisen perhevapaalle jäämistä pidetään työpaikoilla ilmoitusluontoisena asiana, miesten kerrottiin työpaikoillaan joutuneen perustelemaan ratkaisuaan työnantajalleen.

*”No mies otti sen puheeksi, että hän voi pitää mutta niillä tuli semmoinen työtilanne just ettei ollut mahdollista pitää. Että.. muuten olisi varmaan kyllä voinut jäädä että sitä mietittiinkin ja mutta se tuli sitten työnantajan puolelta taas niille. Että ei sitten olisi siltä taholta sitten oikein sopinut.”  
(työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)*

Tämän tutkimuksen miesvaltaisessa yrityksessä miesten perhevapaiden käyttö näytti vakiintuneen 18 päivän mittaiseksi. Pidemmällä perhevapaalla oli ollut vain muutama. Haastateltavat toivat esille, että he eivät tunne nykyistä perhevapaasäännöstöä. Pidettiin mahdollisena, että isiltä jää perhevapaita käyttämättä tiedon puutteen vuoksi.

*”Mitä mä tiedän, niin kyllä ne ovat sen 18 päivää, mikä nyt on se normaali, et kaikista uusista systeemeistä mä en välttämättä tiedäkään, pitäisi tutustuu paremmin.” (esimies, mies, parihaastateltava)*

Ehdotus, että vanhemmat jakaisivat perhevapaita keskenään lyhyinä muutaman kuukauden mittaisina jaksoina, ei tuntunut yritysten esimieshaastateltavien mukaan järkevältä. Aloilla, joilla tapahtuu muutoksia jatkuvasti, perhevapaan jakaminen moneen osaan merkitsee moninkertaista uuden opettelemiseen ja opettamiseen käytettävää panostamista.

*”Se on parempi, että se perhevapaa on pitkäaikainen. Koska mitä sille sijaiselle tekee, sille tulee pätkätöitä. Kuitenkin ne tauot olisi varmaan kuukausia siinä välissä ja se olisi aina kuitenkin opeteltava se työ, niin sitten se olisi monta kertaa se sama. Aina siinä kuukausissakin ehtii tapahtua niin paljon.” (esimies, nainen, parihaastateltava)*

#### 4.7.1. Mikä pidättää äidit kotona?

*”Siihen aikaan, kun mä vein lapsen hoitoon, oli hirveästi kirjoittelua siitä, että olisi niin tärkeä pitää lapset kotona kolme vuotaiaksi asti. Se asetti myös paineita siihen, et haluaisi olla hyvä äiti ja tuntu kauhealta viedä lapset hoitoon. Se oli rankkaa se hoidon aloittaminen.” (työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)*

Haastateltavien ryhmissä yrityksestä riippumatta sekä perhevapaalla olevien äitien ryhmissä tuotiin esiin, että kodista ja lapsista huolehtimista pidetään yhä enemmän naiselle kuin miehelle kuuluvana. Äidit näyttivät ottavan oma-aloitteisesti ensisijaisen lapsen hoitajan ja pidemmälle perhevapaalle jäävän roolin (katso myös Lammi-Taskula 2007).

Moision ja Huuhtasen (2007) tutkimuksessa, jossa selviteltiin työn ja perheen yhteensovittamisen keinoja tulevaisuudessa, nousi samalla tavalla esiin näke-

mys kodista naisten ”reviirinä”, josta naiset yhä pitävät kiinni. Perhevapaiden ja kotitöiden epätasaisen jakautumisen tasaamiseksi naisten olisi tehtävä miehille kotona tilaa ja miesten olisi vaadittava sitä.

Myös lapsen hoitoa koskevat asiantuntijasuosituksset asettavat äideille paineita hoitaa lasta pidempään. Tällöin mainittiin muun muassa suositus hoitaa lasta kotona kolmeen ikävuoteen ja imettäminen kymmenen kuukauden ikään asti.

*Haastattelija: ”Auttaisiko näitten kustannusten tasaamisessa se, että isät pitäisivät enemmän perhevapaita?”*

*Haastateltava: ”Auttaisi se varmaan, mutta kun valitettavasti suositellaan, että sulla on tämä imetys 10 kuukautta nykyisin, niin ei isä pysty sitä tarjoamaan.”  
(työnantaja, nainen, parihaastateltava)*

Lapsen hyvinvointiin liittyvien tekijöiden lisäksi äidit kokivat pidemmän perhevapaan hyvänä ratkaisuna myös muiden syiden kuin lapsen hoitoon suoraan liittyvien vuoksi. Äidit valitsivat pidemmän perhevapaan ja kotona olemisen – ja ”antoivat” isien olla työelämässä – muun muassa tilanteissa, joissa, työelämässä oli oltu jo pitkään ja koettiin, että oli saavutettu se, mitä oli haluttu. Työelämään verrattuna kiireettömämpi ja aikatauluiltaan väljempi arki soi usealle haastateltavalle mahdollisuuden selkiyttää omia tavoitteitaan. Oli aikaa miettiä mihin työelämään palatessa haluaa suunnata.

*”Helpottava olla poissa siitä koko rumbasta. Ja jotenkin tuntuu, että se ehkä auttaa myös niin kirkastamaan ajatuksia ja tavallaan saa varmuutta ja tietää, missä on vahva ja missä ei, että on ensimmäinen aika, hetki ollut hengähtää, hengähtää kymmeneen vuoteen.”  
(perhevapaalla oleva äiti, ryhmähaastateltava)*

Pidemmälle vapaalle jäätiin myös kun työpaikka oli vakituinen, työuran katsottiin saavuttaneen lakipisteensä eikä perhevapaan nähty rapauttavan osaamis-pääomaa. Toisaalta haastateltava, jolla ei ollut vakituista työpaikkaa, sanoi, että kotiin on helppoa jäädä, koska ei ole mitään määräaikaa, milloin työpaikkaan pitää palata. Perhevapaan koettiin eräänlaisena sapattivapaana määräaikaisten työsuhteiden kuormittavuudesta ja työelämän kilpailusta.



*”Se on tavallaan, kun on valinnut tämän ammatin, saa olla ikuisesti pienipalkkainen, ura ei kehity, mutta toisaalta mulla on sitten hirveen rauha olla äitiysvapaalla. Mä tiedän, että mun ura pysyy ja virka pysyy ja säilyy ja ammattitaito sen kun vain lisääntyy, että sinänsä mä voin olla hirveän rauhallisin mielin kotona”  
(perhevapaalla oleva äiti, ryhmähaastateltava)*

Myös työltä toivottiin erilaisia asioita, kuin aikaisemmin. Työpaikka koettiin sitä vetovoimaisempana, mitä paremmin työ ja perhe-elämä katsottiin voitavan sovittaa yhteen.

Kauneudenhoitoyrityksen työnantajahaastateltava piti yhtenä oman alan naisten pitkien perhevapaiden syynä alan alhaista arvostusta, joka heijastuu myös alhaisena palkkatasona. Mielikuva huonosti palkatusta ja aliarvostetusta työstä voi saada työntekijän suhtautumaan ansiotyöhönsä toisarvoisena miehen työhön nähden.

*”Jos nyt ajatellaan tätä äitiyslomajuttua, niin kyllähän moni tykkää, että he voivat jäädä töistä pois, mutta miehen työ on niin tärkeitä, että siitä ei voi jäädä pois. Kyllä se tulee vähän sitäkin kautta.”  
(esimies, nainen, parihaastateltava)*

#### Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattavia kehittämistoimenpiteitä

- Isiä kannustetaan pitämään pidempiä perhevapaita
- Esimiesasemassa olevia tuetaan pitämään perhevapaitaan järjestämällä heille päteviä sijaisia, uudelleen organisoimalla työtehtäviä ja lisäämällä tiimityötä
- Ilmoitustauluille kootaan linkkejä sivustoille, joista saa lisätietoa perhevapaoikeuksista ja -maksuista
- Tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista kehittämällä työaika-joustoja pienten lasten vanhemmille ja tarjotaan esimerkiksi osa-aikatyön mahdollisuutta
- Tuetaan naisten ura- ja palkkakehitystä



#### 4.8. Tasa-arvosuunnittelu työn ja perheen yhteensovittamisen välineenä

*”Tämä on perheystävällinen työpaikka ja täällä ei ole tullut painostetuksi osallistumaan just mihinkään, jos meillä on jotain iltakoulutuksia tai tällaisia niin on voinut ottaa lapsen mukaan, että sitäkään ei ole katsottu pahalla. Ja hyvin täällä joustetaan ja otetaan huomioon sitten näitä omia aikatauluja, että saa olla muutakin elämää kun vaan tämä työ.” (työntekijä, nainen, ryhmähaastateltava)*

Vuorotyö ja työn asiakaspalveluluonne rajoittivat jossakin määrin mahdollisuutta joustaa perhevapaalta palaavien työajoissa, esimerkiksi sopia lyhyemmästä työviikosta ja/tai työvuorojen järjestelyistä.

Kaikissa naisvaltaisissa yrityksissä oli perhevapaan jälkeen mahdollista tehdä lyhennettyä 30 tunnin työviikkoa. Naistyöntekijät hyödynsivät sitä eri tavoin. Kerrottiin, että osa äideistä haluaa ansioiden takia palata tekemään normaali-pituista työviikkoa heti. Yhdessä yrityksistä taas osa-aikatyössä ja osittaisella hoitovapaalla olivat yhtä lukuun ottamatta kaikki äidit.

Yhdessä yrityksessä työntekijät olivat epätietoisia mahdollisuudestaan tehdä lyhyempää 30-tuntista työviikkoa tai 6-tuntista työpäivää perhevapaan jälkeen. Kuitenkin työsopimuslain 4:4 §:n säätämällä edellytyksillä pienten lasten vanhemmilla on subjektiivinen oikeus lyhentää työaikaansa.

Pienlapsivaiheessa olevia huomioitiin myös työvuorosuunnittelussa. Yhdessä naisvaltaisista yrityksistä pienten lasten äidit ja sellaiset työntekijät, jotka huolehtivat perheestään yksin esimerkiksi toisella paikkakunnalla tai ulkomailla työssä käyvän puolison takia, saivat tehdä pelkkää aamuvuoroa. Työntekijä sopi aamuvuoroista työnantajan kanssa, ja sopimus tehtiin tietyksi ajanjaksoksi, useimmiten kahdeksi vuodeksi. Myös opiskelijoiden ja eläkeikää lähestyvien työaikoja mukautettiin vastaamaan elämäntilanteen vaatimuksia siten, että myös he saivat halutessaan tehdä 30-tuntista työviikkoa. Haastatteluissa tuli ilmi, että kun järjestelyn tiedettiin olevan tilapäinen ja mahdollinen kaikille samanlaisessa tilanteessa olevalle, se helpotti asian hyväksymistä työyhteisössä.

*”Jokaisella meillä on ollut pienet lapset ja se lapsuus on niin lyhyt aika, et silloin me voidaan muut joustaa, joilla lapset on jo kasvanut isommiksi tai ei ole lapsia ollenkaan. Näin me ollaan tuettu näitä pienten lasten äitejä, että me annetaan niille säännölliset aamuvuorot.”*  
(esimies, nainen, parihaastateltava)

Miesvaltaisessa ja tasa-alan yrityksessä ei pienten lasten vanhemmille ollut käytössä samanlaisia vakiintuneita työaikajärjestelyjä. Yrityksessä, jossa osa-aikaisia työntekijöitä oli yli puolet henkilökunnasta, joustomahdollisuudet olivat paremmat. Yrityksellä oli käytössä työaikapankki ja ylityötunnit sai hyvittää vapaapäivinä ja pidennettyinä lomina tilanteen mukaan. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevia työaikatoiveita kerrottiin käytävän läpi muun muassa kehityskeskusteluissa. Esimieshaasteltavat kertoivat esimerkiksi päivätyönä säännöllisen työajan puitteissa tehtävästä projektista, jota hoitamaan oli valittu perheellisiä työntekijöitä.

*”Ehkä se on just toi työaikakysymys, mikä on ollut se iso juttu näillä perheellisillä, kun on aika epäsäännöllinen työaika, tai että ei aina tiedetä, milloin se päivä loppuu. Nyt näitä uusia juttuja, mitä tuli, niin kyllähän siinäkin otettiin huomioon, että jos sitten tuli semmoisia kavereita, perheellistä kaveria, mille sopii paremmin säännöllinen työaika. Siinä on kuitenkin enemmän säännölliset työajat.”*  
(esimies, mies, parihaastattelu)

Suomalainen lapsi -raportin (2007) mukaan osa-aikatyötä Suomessa vuonna 2005 teki 18,6 % naisista ja miehistä 9,2 %. Äitien osa-aikatyö oli sitä yleisempää, mitä pienempiä ja mitä enemmän lapsia perheessä oli. Kaikkiaan 18 % työssäkäyvistä isistä ja 23 % äideistä ilmoitti, että haluaisi tehdä nykyistä lyhyempää työaika.

Myös lasten vanhemmille suotujen työaikajärjestelyjen ongelmakohdista puhuttiin. Tuotiin esiin, että pienten lasten vanhempien työ- ja loma-aikatoiveita huomioidessa, lapsettomat työntekijät kokivat toisinaan joutuvansa työyhteisössä eriarvoiseen asemaan. Toisaalta myös työaikajoustoja saaneet työntekijät saattoivat kokea joutuvansa eriarvoiseen asemaan ja silmätikuiksi työyhteisön sisällä.

*Meillä ainakin tuetaan naisten työuraa siten, että työnantaja on kiinnittänyt siihen huomiota ja huomannut sen, että äidille annetaan mahdollisuus tehdä lyhyempää työviikkoa, et joko yhden päivän kokonaan olet himassa tai sitten teet kuutta tuntia. Ja sillä kummasti jaksaa ja pyörii koko homma että toimii töissä ja toimii sitten kotona ja näin pois et on jo kiinnittänyt huomiota siihen et mitä kannattaisi tehdä ennen kun sitten ollaan kaikki ihan burnout.”*

*(perhevapaalla oleva äiti, ryhmähaastateltava)*

#### Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattavia kehittämistoimenpiteitä

- Pienten lasten vanhemmille tarjotaan mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä ja etätyötä sekä annetaan tietoa muista työaikajoustoista
- Työaikajoustoissa pyritään vastavuoroisuuteen lapsettomien ja niiden työntekijöiden välillä, joilla on lapsia
- Perhe-elämä tulee nähdä laajemmin kuin vain pienlapsivaiheena

## 4.9. Yhteenveto

Työterveyslaitoksen tutkimus- ja kehittämishankkeen tavoitteena oli kartoittaa pk-yrityksissä vallitsevia käsityksiä perhevapaiden kustannuksista ja perhevapaiden vaikutuksista työntekijöiden ura- ja palkkakehitykseen. Haastattelututkimukseen osallistui viisi sukupuolijakaumaltaan erilaista ja eri aloja edustavaa pk-yritystä sekä perhevapaalla olevia äitejä.

Tavoitteena oli tuoda esiin kohdeorganisaatioissa jo olemassa olevia perhevapaisiin liittyviä käytäntöjä sekä kehittää uusia, jotka parantaisivat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja edistäisivät perhevapaiden käytön tasaisempaa jakautumista naisten ja miesten kesken. Lisäksi tavoitteena oli saada tietoa perhevapaalta paluun motivaatioon vaikuttavista tekijöistä ja lisätä palkan määrätymiseen liittyvää avoimuutta kohdeorganisaatioissa. Haastatteluiden tuloksista koottiin toimenpide-ehdotuksia, joita voidaan hyödyntää tasa-arvosuunnitelmiensa osana erityisesti pk-yrityksissä.

Johtuen yritysten jakautumisesta nais- ja miesvaltaisiin tasa-arvokäsite pyrittiin määrittelemään moniulotteisesti. Tasa-arvo miellettiin yrityksissä ihmisten oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi kohteluksi sukupuolesta, iästä, perhevaiheesta, työtehtävästä tai koulutuksesta riippumatta. Ihmisten tasa-arvoinen kohtelu nähtiin hyvinvoivan työyhteisön merkinä ja osana nykyaikaista työelämää. Tasa-arvosuunnittelu miellettiin osaksi yritysten kokonaisvaltaista henkilöstöpolitiikkaa, jossa painottuivat työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisen kysymykset.

Perhevapaiden koettiin aiheuttavan suoria kustannuksia naisvaltaisissa yrityksissä, joissa ikäjakauma painottui nuoriin perhevaiheessa oleviin alle 40-vuotiaisiin naisiin. Kustannusten koettu suuruus perustuu paljolti mielikuville, koska suorat kustannukset ovat suurelta osin nykyään korvauskelpoisia. Oikeaa tietoa perhevapaakustannusten korvattavuudesta tulisikin lisätä ja korvaushakemuksiin liittyvä hallinto ja byrokratia tehdä yrityksille mahdollisimman helpoksi. Miesvaltaisessa ja tasa-alan yrityksessä perhevapaista ei suoria kustannuksia juurikaan aiheutunut.

Perhevapaiden epäsuorat kustannukset sen sijaan koettiin korkeiksi kaikissa yrityksissä. Myös epäsuoriin kustannuksiin, sijaisten rekrytoimiseen sekä uusien työntekijöiden opastamiseen ja perehdyttämiseen, voidaan varautua ennakoimalla tilanteet ja kirjaamalla hyvät käytännöt tasa-arvosuunnitelmiin.

Miesten yleisimmillään pitämät 18 vuorokauden isyysvapaat olivat yrityksissä normaali käytäntö. Haastattelujen perusteella muodostui käsitys, että isyysvapaat ovat osa hyvää ja toimivaa työ kulttuuria, eikä niistä aiheutunut esteitä miestyöntekijöiden ura- tai palkkakehitykselle. Miesten perhevapaita koskevia valintoja ohjasivat töiden organisoimiseen, sijaisten satavuuteen ja työpaikan asenneilmapiiriin liittyvät tekijät sekä perhevapaita koskevan tiedon puute. Miesten kannustamisessa pidemmille perhevapaille tasa-arvosuunnittelussa keskeisiksi toimenpiteiksi nousivat perhevapaisiin liittyvän tiedon lisääminen, esimiesten ja työkavereiden perhevapaiden käytöstä saatu myönteinen malli sekä työtehtävien jakaminen ja tiimityön kehittäminen helpottamaan erityisesti esimiestehtäviä.

Miesten perhevapaiden käyttö nivoutui yhteen myös naisten perhevapaiden käyttöä ohjaavien syiden kanssa. Tuli esiin, että useat perhevapaalla olevat äidit halusivat toimia pienten lasten yleisten hoitosuosituksen mukaan jolloin ”hyvän äidin” normin täyttääkseen pyrkivät hoitamaan lapsen tiettyyn ikävuoteen kotonan itse. Äidit kokivat perhevapaan myös mahdollisuutena suunnata uudelleen työelämää koskevia tavoitteitaan.

Naisten ura- ja palkkakehitykseen perhevapailla koettiin olevan vaikutusta: ne olivat hidastaneet työuran etenemistä ja palkkakehitystä sekä rajanneet uravaihtoehtoja. Sukupuolen nähtiin olevan este edetä työelämässä, koska työnantajat eivät halua panostaa työntekijöihin, joilla saattaa olla pitkiä urakatkoja ja poissaoloja äkillisesti sairaan lapsen hoidon vuoksi.

Palkkavaikutuksista puhuttiin urahaittoja vähemmän. Tämä saattaa osin johtua siitä, että naiset eivät ole ylipäättään tottuneet puhumaan palkasta. Tasa-arvosuunnittelussa tulisi huomioida naisten rohkaiseminen neuvottelemaan palkastaan sekä selventämään palkan muodostumistaan. Osaamispääomaa ja uratavoitteita kartoittavan keskustelun käyminen perhevapaalta palaajan kanssa nähtiin työhön sitouttamisen kannalta tärkeänä.

Tasa-arvosuunnitelmaan liitettävä palkkakartoitus on keino hälventää palkan määräytymiseen liittyvää epätietoisuutta. Perusteettomien eriarvoisuuden kokemusten välttämiseksi kohdeorganisaatioissa pidettiin hyvänä liittää tasa-arvosuunnitelmiin lisäksi toimenpide erillisten palkkakeskusteluiden järjestämisestä, jotta oman palkan muodostumiseen liittyvät tekijät, kuten bonusten ja lisien kertyminen, ymmärrettäisiin.

Yhtä merkittävänä tai jopa merkittävämpänä kuin työuralla etenemistä haastateltavien keskuudessa pidettiin mahdollisuutta kehittää omaa ammatillista osaamista. Hyvät koulutusmahdollisuudet ja kiinnostava työ olivat motivaatiotekijä itsessään, ja ne houkuttelivat myös perhevapaalla olevia äitejä palaamaan työhön. Urapyrkimyksissä oli selvä suvantovaihe lasten ollessa pieniä, jolloin ura- ja työelämäkeskeisyys muuttui pyrkimykseksi yhdistää työ- ja perhe-elämä tasapainoisemmin keskenään. Työpaikkaa pidettiin perheystävällisenä, jos perhevapaalta palattua oli mahdollista tehdä osa-aika-

työtä ja sairaan lapsen hoidosta johtuviin poissaoloihin suhtauduttiin ymmärtävästi.

Muidenkin tutkimusten mukaan työpaikan perheystävällisyys on työnantajille kilpailuvaltti (katso myös Salmi & Lammi-Taskula 2004, Kauppinen 2007). Tähän tutkimukseen osallistuneet perhevapaalla olevat äidit kokivat työpaikan vetovoimaisena ja olivat motivoituneita palaamaan työhön, jos työyhteisö nähtiin perheystävällisenä. Jos ennakoitiin, että työpaikalla ei tueta työn ja perheen yhteensovittamista, työhön paluuta lykättiin ja harkittiin jopa työpaikan vaihtamista.

Tämän tutkimuksen naisvaltaiset työpaikat olivat kehittäneet monia hyviä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia käytäntöjä. Perhevapaalla olevat saattoivat ottaa osaa koulutuksiin ja työskennellä muutaman viikkotunnin silloin tällöin. Perhevapaan jälkeen oli mahdollista tehdä lyhennettyä työviikkoa. Esi-merkit osoittavat, ettei tilanne ole niin yksipuolisesti joko – tai, eli ollaan vain joko töissä tai kotona lasten kanssa, kuten on annettu ymmärtää.

Ongelmallisena nähtiin työaikajoustojen kohdentuminen liikaa työntekijöihin, joilla on pieniä lapsia. Kohdeorganisaatioiden tasa-arvosuunnitelmissa työaikajoustot määriteltiin elämäntilanteen mukaisiksi työaikajärjestelyiksi, jolloin eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien työaikoja koskevat tarpeet tulisivat paremmin huomioiduiksi.

Äkillisesti sairastuneen lapsen hoidosta johtuvat poissaolot koettiin kaikissa yrityksessä työyhteisön toimintaa enemmän haittaavana kuin perhevapaat. Työtehtävien jakamiseen ja työvuorojen järjestelemiseen liittyvät tilanteet vaativat erityisesti lapsettomilta työntekijöiltä mukautumista ja joustavuutta. Jotta eri-arvoisuuden kokemuksia ei olisi syntynyt, yritykset halusivat painottaa tasa-arvosuunnitelmissaan vastavuoroisuutta työaikajoustoissa lapsettomien ja niiden työntekijöiden välillä, joilla on lapsia.

Lapsen sairastamisesta aiheutuvien ongelmatilanteiden ratkaisukeinona on aiemmin ehdotettu muun muassa työnantajan järjestämää lastenhoitoapua, josta kuitenkin tämän tutkimuksen haastateltavat eivät olleet innostuneita. Vanhemmat halusivat hoitaa sairastuneen lapsen itse.

Vuoden 2004 tasa-arvobarometrin mukaan miehet olivat jääneet kotiin hoitamaan äkillisesti sairastunutta lasta miltei yhtä usein kuin naiset (Melkas 2005). Tämän tutkimuksen haastateltavat pitivät äitiä jossakin määrin parempana hoitajana äkillisesti sairaalle lapselle, mutta myös isät olivat alkaneet osallistua enemmän sairaan lapsen hoitoon. Tässä tutkimuksessa mukana olleissa yrityksissä työntekijöitä kannustettiin jakamaan sairaan lapsen hoitovastuuta keskenään. Myös työtehtävien jakamisen nähtiin helpottavan erityisesti esimiesasemassa työstä pois olemista.

Tässä tutkimuksessa esitetyt tasa-arvosuunnitelmiin kirjattavat toimenpiteet ovat esimerkkejä, joita työyhteisöt voivat kehittää laatiessaan omiin työyhteisöihin soveltuvia tasa-arvosuunnitelmia. Parhaimmillaan tasa-arvosuunnittelusta voi kehkeytyä työpaikalla uudenlainen vuoropuhelun foorumi, jolla eri työntekijäryhmät ja eri elämänvaiheissa olevat tuovat esille työyhteisön tasa-arvoon, työhyvinvointiin ja oikeudenmukaisuuteen liittyviä asioita. Tutkimustulosten mukaan työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvillä ratkaisuilla voidaan helpottaa tasapainoista työelämään osallistumista eri ikävaiheissa, tukea perhevapaalta palaavan työuraa, vaikuttaa työssäoloajan pidentymiseen ja vahvistaa työpaikan vetovoimaisuutta.

## Kirjallisuus

Ahponen, S. & A. Paasikoski (2003), Suunnitelmista tekoihin – Tasa-arvovaltuutetun selvitys tasa-arvosuunnittelusta työpaikoilla. Helsinki: sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Kauppinen, K. (2007), Hyvä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on valttikortti myös globalisoituvassa maailmassa. Teoksessa: Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015. Delfoi-paneelin tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos, 7–10.

Kauppinen, K. & M. Toivanen (2007), Tasa-arvo työssä. Teoksessa: Kauppinen, T. ym. (toim.). Työ ja terveys Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 120–139.

Kellokumpu, J. (2006), Lasten vaikutus äidin palkkaan. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos, tutkimuksia 103.

Lammi-Taskula, J. (2007), Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland. Helsinki. STAKES.

Salmi, M. & J. Lammi-Taskula (2004), Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhteensovittamisen arkea. Helsinki. STAKES.

Melkas, T. (2005), Tasa-arvobarometri 2004. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.

Moisio, E. & H. Huuhtanen (2007), Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015. Delfoi-paneelin tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos.

SAK. Luottamushenkilöselvitys. 2007. Helsinki: SAK.

Tilastokeskus. Suomalainen lapsi 2007. Helsinki: Tilastokeskus ja STAKES.



## 5. Keskeiset tulokset

Reija Lilja (PT)

Rita Asplund (ETLA)

Kaisa Kauppinen (TTL)

Tutkimus- ja kehittämishankkeemme keskeisenä tavoitteena on antaa kattava kokonaiskuva niin perhevapaiden käytöstä, niiden kustannuksista kuin niistä mekanismeista, joiden kautta perhevapaiden käyttö vaikuttaa naisten ja miesten väliseen palkkaukselliseen tasa-arvoon työmarkkinoilla. Suomessa perhevapaiden suoria kustannuksia on hyvin pitkälti tasattu työnantajien välillä. Toisaalta perhevapaista aiheutuvat epäsuorat kustannukset, joita ei kollektiivisilla maksuilla pystytä tasaamaan, voivat erota merkittävästi erilaisten työnantajien välillä.

Jos naisten miehiä heikompi palkkaus johtuu pääasiassa siitä, että perhevapaista aiheutuvat epäsuorat kustannukset jakautuvat epätasaisesti naisten ja miesten palkanneiden työnantajien välillä, tarvitaan sekä yleisiä politiikkatoimenpiteitä, jotka tasaavat näitä kustannuksia että työpaikkatason toimenpiteitä, jotka vähentävät näitä kustannuksia. Yleisen politiikan avulla voidaan tasata naisten ja miesten perhevapaiden käytöstä johtuvien epäsuorien kustannusten eroja lisäämällä isien perhevapaiden käyttöä. Työpaikkatasolla tarvitaan erilaisia töiden organisointiin ja sijaisjärjestelyihin liittyviä toimenpiteitä ja hyviä käytäntöjä, jotka näitä epäsuoria kustannuksia voisivat vähentää.

Perhevapaista aiheutuvia naisten ja miesten välisiä palkkaeroja voidaan selittää vapaiden johdosta syntyneillä yksilötason eroilla. On mahdollista, että (syystä tai toisesta) perhevapaiden aikana äitien työura jähmettyy paikalleen ja he jäävät palkkakehityksessä jälkeen. Äideillä ei ole välttämättä edes työtä, johon voi joustavasti palata. Työhön paluulle voi tulla myös muita esteitä, jotka saattavat jopa alentaa paluupalkkaa. Erityisesti perhevapailla olevien kilpailuasema työmarkkinoilla voi heikentyä siitä syystä, että poissaolon aikana työhön liittyvät

tiedot ja taidot eivät pääse kehittymään samalla tavalla kuin työssä pysyvillä. Kaikki nämä seikat voivat ilmetä perhevapaalta paluun jälkeen heikompana palkka- ja urakehityksenä. Näihin ongelmiin työpaikkatason tasa-arvosuunnitelmat voivat pureutua ja tuottaa uusia ratkaisuja ja siten toimia keskeisinä politiikkainstrumentteina.

Äidin kanssa yhteisesti jaettavista vanhempainrahapäivistä suomalaiset isät käyttävät vain pienen murto-osan. Viime vuosina havaittu kasvu isien pitämien vanhempainrahapäivien määrissä on lähinnä johtunut isille suunnattujen isyys- ja bonusrahapäivien lisääntyneestä käytöstä. Tehokkaampien perhepoliittisten keinojen löytämiseksi tarvitaankin tarkempaa tietoa siitä, miksi isät eivät käytä perhevapaita tai miksi he eivät ole perhevapailla nykyistä pidempään.

Ulla Hämäläisen ja Pentti Takalan (Kelan tutkimusosasto) tekemät analyysit pureutuvat isien päätökseen jäädä tai olla jäämättä perhevapaalle. Tarkasteltaessa kaikkia eli sekä yksityisellä että julkisella sektorilla työskenteleviä kuin myös työmarkkinoiden ulkopuolella olevia isiä, keskeisin selittäjä on isän työmarkkina-asema. Työmarkkinoiden ulkopuolella olevilla isillä ei ole juurikaan kannustimia hakeutua perhevapaalle. Palkansaajaisilla perhevapaavaihtoja selittävät puolison työmarkkina-asema sekä molempien koulutus ja tulot. Palkansaajaisat käyttävät myös selvästi useammin perhevapaita kuin yrittäjät. Yrityksen koolla on merkitystä: mitä suurempi yritys (henkilöstömäärällä mitaten) sitä useammin isät jäävät isyys- ja vanhempainvapaalle. Lisäksi työpaikan miesvaltaisuus ja henkilöstön keski-ikä lisäävät isyysvapaan käyttöä. Perhevapaiden käyttö vaihtelee merkittävästi ammattiryhmien välillä.

Isien perhevapaiden käyttö vaihtelee myös sen mukaan työskenteleekö isä julkisella vai yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla pidetään enemmän sekä isyys- että vanhempainvapaita. Tämä siitäkin huolimatta, että julkisella sektorilla isille ei juuri makseta palkkaa isyysvapaan ajalta. Myös tulojen suhde isien perhevapaiden käyttöön näyttäisi ensi näkemältä olevan odotusten vastainen. Kun isän tulot nousevat, yhä useammat isät pitävät ainakin jonkin verran perhevapaita suuremmasta tulomenetyksestä huolimatta. Tulohaitarin yläpäässä isät jättävät isyysvapaat käyttämättä useammin kuin keskituloiset, mikä sopii hypoteesiin laskevan korvausasteen vaikutuksesta. Isäkuukauden käyttö lisää-

tyy tasaisesti tulojen noustessa. Tämä havaittu tulojen vaikutus isien käyttäytymiseen voikin pitkälti selittyä isäkuukauden lyhyydellä, minkä vuoksi myös perheiden tulojen pudotus jää lyhytaikaiseksi. Onkin huomattava, että tulojen merkitys myös suurempituloisten perheiden päätöksenteossa todennäköisesti kasvaisi, jos isät olisivat aiempaa pidempään perhevapaalla.

Pienituloisten isien vähäinen vapaiden käyttö selittyy paljolti sillä, että nämä isät ovat usein työmarkkinoiden ulkopuolella. Isän työttömyys tai muu syy olla poissa työelämästä on tärkein yksittäinen tekijä, joka selittää vähäistä perhevapaiden käyttöä yleensä ja vanhempainvapaan käyttöä erityisesti.

Mikäli perhe on valinnut, että lasta hoidetaan kotona kotihoidontuen turvin pidempään kuin vanhempainvapaan ajan, kotiin jäävä osapuoli on yleensä äiti. Synnytysikäisten naisten ja heidän puolisoitensa tuloerojen ollessa huomattavia, kotihoidontuen käyttö ohjautuu lähes aina äidille. Lisäksi isän mahdollisuus käyttää isäkuukausi on merkittävästi pienempi silloin, jos perhe päättää hyödyntää kotihoidontukea. Vuoden 2007 perhevapaaudistus, jossa säännöksiä tältä osin tehtiin osittain joustavammiksi, voi jatkossa vaikuttaa myönteisesti isien vanhempainvapaan käyttöön.

Hankkeemme tuottaa perhevapaiden taloudellisista vaikutuksista uutta tietoa niin yritys- kuin yksilötasolta. Mika Malirannan ja Sami Naparin (ETLA) **yksityistä sektoria** koskevien kattavien tilastoanalyysien avulla selvitettiin, miten erilaisissa yrityksissä perhevapaiden aiheuttamat suorat ja epäsuorat kustannukset eroavat toisistaan. Tutkimus kuvaa siis yksityisten yritysten näkökulmasta perhevapaiden käyttöä ja niistä yrityksille aiheutuvia kokonaiskustannuksia. Kuten jo aiemmin on todettu, naiset käyttävät valtaosan perhevapaista eikä naisten perhevapaiden määrässä ole myöskään tapahtunut merkittäviä muutoksia vuosina 1995–2003, joita tarkastelut koskevat. Sen sijaan miehillä perhevapaiden määrä on suhteellisesti tarkasteltuna kasvanut voimakkaasti tarkasteluperiodin aikana. On kuitenkin huomattava, että koska miehillä perhevapaiden käyttö on alkujaan hyvin alhainen, niin suuri suhteellinen kasvu ei näy suurena absoluuttisena muutoksena. Näin ollen miesten kasvaneella perhevapaiden käytöllä ei yrityksen näkökulmasta katsoen ole ollut merkittäviä kustannusvaikutuksia.

Malirannan ja Naparin tulokset osoittavat, että perhevapaista aiheutuu yleisesti ottaen yritykselle vähän suoria kustannuksia. Perhevapaapäiviä, joiden osalta yritys maksaa työntekijälle palkkaa, on vuositasolla ainoastaan noin puolikas yrityksen työntekijää kohden ja Kela korvaa suurelta osin nämä päivät yritykselle. Sen sijaan tulokset koskien perhevapaista aiheutuvia epäsuoria kustannuksia antavat viitteitä siitä, että perhevapaat rasittavat yrityksiä heikentyneen kannattavuuden muodossa. Näin näyttää olevan erityisesti naisvaltaisilla toimialoilla.

Jenni Kellokumpu (PT) ja Sami Napari (ETLA) analysoivat, miten paljon eri pituiset perhevapaat heikentävät naisten ja miesten palkkaa vapaalta paluun jälkeen. Analyyseissä, joissa hyödynnetään **yksityistä sektoria** edustavaa yhdistettyä yksilö- ja yritysaineistoa, keskitytään ensisynnyttäjiin (tai ensimmäisen lapsen saaneisiin isiin), joiden palkkakehitystä verrataan vastaaviin lapsettomiin naisiin (miehiin). Tutkitut äidit ja isät olivat jo ennen lapsen syntyä sitoutuneita työelämäänsä ja palasivat vapaan jälkeen joko entisen tai uuden työnantajan palvelukseen. Tulosten voidaan tästä syystä ajatella antavan alarajan lapsien hankkimisesta aiheutuvalle palkkahaitalle.

Kellokummun ja Naparin tulokset osoittavat, että yksityisellä sektorilla työskenteleville äideille aiheutuu selviä palkan menetyksiä perhevapaista. Isillä vastaavaa vaikutusta ei havaita, koska isät pitävät tyypillisesti edelleen vain hyvin lyhyitä perhevapaita. Tämä on niin lyhyt ajanjakso, ettei sillä ehdi olla vaikutusta isien palkkakehitykseen perhevapaan jälkeen. Sen sijaan tulokset niiden isien osalta, jotka ovat pidempään perhevapaalla, viittaavat siihen, että perhevapailla on negatiivisia vaikutuksia myös isien palkkoihin. Tässä yhteydessä tulee kuitenkin huomata, että isät, jotka ovat perhevapaalla kauemmin kuin isyysvapaajakson ajan, muodostavat edelleen hyvin harvalukuisen ja tietyiltä osin valikoidun joukon.

Heti työmarkkinoille paluun jälkeen kaksi vuotta tai lyhyemmän ajan perhevapaalla olleet ensimmäisen lapsensa saaneet äidit ansaitsevat noin 8–11 prosenttia vähemmän kuin lapsettomat naiset. Tätä pidemmän katkon kokeneet äidit kärsivät vielä huomattavasti suuremman palkan menetyksen: kolme vuotta tai kauemmin työmarkkinoilta poissa olleet ensisynnyttäjät ansaitsevat välittömästi töihin paluun jälkeen lähes 19 prosenttia vähemmän kuin lapsettomat naiset.

Perhevapaiden negatiiviset palkkavaikutukset toisaalta pienenevät nopeasti työhön paluun jälkeen. Osa negatiivisesta perhevapaalta paluun jälkeisestä palkkavaikutuksesta johtuu siitä, että äidit sopeuttavat työtuntejaan alaspäin lapsen saatuaan.

Vaikutuksissa havaittiin lisäksi merkittävää vaihtelua henkilö- ja yrityspiirteiden mukaan. Esimerkiksi suuri keskimääräinen suhteellisen palkan heikentyminen pidemmän urakaton kokeneiden äitien kohdalla johtuu ennen kaikkea suurista suhteellisista palkanheikennyksistä korkeatuloisten äitien keskuudessa.

Edvard Johansson (ETLA) arvioi, miten lasten sairastumisista johtuvat katkot vaikuttavat naisten ja miesten palkkakehitykseen. Tarkastelussa oli mukana sekä yksityisen että julkisen sektorin palkansaajat. Tulokset osoittavat, että naiset ovat tyypillisesti poissa työstä enemmän kuin miehet sekä oman sairauden takia että henkilökohtaisesta tai perhesyystä. Lasten lukumäärä nostaa todennäköisyyttä olla poissa työstä henkilökohtaisesta tai perhesyystä. Lyhyiden poissaolojen erilaiset palkkavaikutukset näyttävät kuitenkin selittävän vain melko pienen osan miesten ja naisten välisestä palkkaerosta.

Mari Kupiainen, Julia Evans ja Kaisa Kauppinen (TTL) selvittivät työntajien ja työntekijöiden käsityksiä perhevapaista aiheutuvista kustannuksista viidesssä pk-yrityksessä. Haastatteluissa ei puhuttu paljon perhevapaan vaikutuksista perhevapaan jälkeiseen palkkatasoon. Uravaikutuksista sen sijaan keskusteltiin, ja perhevapaiden vaikutus urakehitykseen tiedostettiin. Perhevapaiden oli koettu hidastavan urakehitystä ja kaventaneen uravaihtoehtoja. Perhevapaalla olevat naiset arvostivat työhön paluun kannalta sitä, että voivat yhdistää joustavasti työn ja perhe-elämän toisiinsa. He olivat myös halukkaita tekemään lyhennettyä työviikkoa tai lyhyempää työpäivää perhetilanteen vaatiessa, mutta eivät nähneet sen kytköksiä omaan palkka- tai urakehitykseen. Voimakkaan nousujohteisen urakehityksen sijasta haastateltavat puhuivat ammatillisen osaamis- pääoman ylläpitämisestä ja ammattitaidon kehittämisestä ja olivat huolissaan ammatillisen tietotaidon rapautumisesta perhevapaan aikana. Moni haastateltava osallistuiakin työnantajan järjestämään koulutukseen ja piti ammattitaitoaan yllä tekemällä työkeikkaa myös perhevapaalla ollessaan, jotta ”näppituntuma” työhön säilyisi.

Tutkimukseen osallistuneet naisvaltaiset yritykset osoittautuivat varsin kekseliäiksi siinä mielessä, että olivat kehittäneet joustavia työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuja. Näin usein tuotu käsitys, että Suomessa joko ollaan tai ei olla työssä (on-off ajattelu), ei näissä yrityksissä saanut vahvistusta.

Naisvaltaiset yritykset kokivat olevansa maksajan roolissa perhevapaiden kustannusten suhteen. Perhevapaista koettiin aiheutuvan sekä suoria että epäsuoria kustannuksia. Asiakassuuntautuneessa työssä asiakkaat reagoivat herkästi työntekijöiden poissaoloihin. Myös äkillisistä lasten sairastumisista aiheutuvat järjestelyt koettiin hankalina.

Miesvaltaisessa yrityksessä perhevapaista ei koettu aiheutuvan mainittavia kustannuksia. Yritys oli tottunut siihen, että perheelliset miehet pitävät normiksi muodostuneen 18 päivän isyysvapaan. Sillä nähtiin olevan myönteisiä vaikutuksia työyhteisölle ja yrityksen ulkoiselle kuvalle luotettavana ja modernina työnantajana.

Tutkimukseen osallistuvissa yrityksissä laadittiin tasa-arvosuunnitelma yhdessä henkilöstön kanssa. Se koettiin hyväksi työkaluksi, jonka avulla työyhteisö kirjaa esille työn ja perheen yhteensovittamista tukevia käytäntöjä. Yhdessä tehty tasa-arvosuunnittelu voi muodostua osaksi yrityksen kokonaisvaltaista henkilöstöstrategiaa, mikä lisää työn houkuttelevuutta ja työhön sitoutumista. Perheystävällinen työkuultuuri saattaakin muodostua valttikortiksi kilpailtaessa hyvistä työntekijöistä, niin miehistä kuin naisista.

## 6. Lopuksi

Reija Lilja (PT)

Rita Asplund (ETLA)

Kaisa Kauppinen (TTL)

### Perhevapaakustannukset

Suomessa työnantajat maksavat perhevapaista aiheutuvia kustannuksia sekä kollektiivisesti että työnantajakohtaisesti. Kaikille työnantajille (ja palkansaajille) kohdistuvat kollektiiviset kustannukset ovat sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta neutraaleja, eikä niillä pitäisi olla suoraa vaikutusta naisten ja miesten suhteelliseen asemaan työmarkkinoilla. Myöskään työnantajakohtaiset kustannukset, jotka korvataan yhteisvastuullisesti, ei näitä sukupuolivaikutuksia pitäisi aiheuttaa.

Kun perhevapaiden kustannukset eivät jakaudu tasaisesti, tilanne on toinen. Jos tämän lisäksi työpaikkatasolla kustannukset mielletään toteutuneita kustannuksia korkeammiksi, sukupuolten väliset erot työmarkkinoilla voivat tarpeettomasti korostua ja vaikuttaa epäsuotuisasti naisten työmarkkina-asemaan. Myös yrityksiltä kollektiivisesti kerättyjen kustannusten yleinen taso saattaa vaikuttaa perhevapaisiin liittyvään asenneilmastoon ja sitä kautta sukupuolten väliseen tasa-arvoon työmarkkinoilla tilanteessa, jossa äidit pitävät valtaosan perhevapaista.

Tässä hankkeessa olemme arvioineet – ensimmäistä kertaa Suomessa – kattavien yritys- ja yksilötason tilastojen avulla perhevapaiden suoria ja epäsuoria kustannuksia yksityisellä sektorilla. Yritysten osalta tilastolliset analyysimme osoittavat, että perhevapaiden suorat kustannukset eivät ole merkittäviä, koska työntekijöiden palkallisten perhevapaapäivien keskimääräinen lukumäärä henkilöstöön suhteutettuna on pieni ja nämä päivät korvataan suurelta osin yrityksille.

Suoria kustannuksia koskevien tilastollisten analyysiemme kanssa ristiriitainen tulos saatiin pk-yrityksissä tehdyissä haastatteluissa. Haastatteluissa yrityksissä perhevapaiden suorat kustannukset miellettiin melko suuriksi. Kustannuksiksi saatettiin laskea mukaan myös sijaisen palkka, jota ei taloudellisessa mielessä voi pitää puhtaasti perhevapaasta aiheutuvana kustannuksena. Tuloksemme tältä osin viittaavat siihen, että yritystasolle kohdistettua tiedotusta perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvaamisen mahdollisuuksista ja hakukäytännöistä tarvitaan – aiempien ponnistusten lisäksi – edelleen lisää.

Perhevapaista aiheutuu epäsuoria kustannuksia muun muassa sijaisjärjestelyjen, töiden uudelleenorganisoinnin tarpeiden ja työyhteisön mahdollisen vapaista johtuvan yleisen kuormittumisen ja tuottavuuden laskun vuoksi. Yrityskohtaiset laskelmamme antavat viitteitä siitä, että nämä epäsuorat perhevapaista aiheutuvat kustannukset laskevat yritysten kannattavuutta erityisesti naisvaltaisilla aloilla. Tällä on suoria heijastusvaikutuksia naisvaltaisten alojen palkanmaksukykyyn ja sitä kautta naisten ja miesten palkkaeroihin.

Yksityisellä sektorilla työskentelevien työntekijöiden osalta analyysimme osoittavat, että perhevapaan aikana äitien palkkakehitys kärsii. Alle kaksi vuotta kestäneiden perhevapaiden osalta äidit pystyvät melko nopeasti kuromaan (työelämässä pysyneisiin lapsettomiin naisiin nähden) syntyneen palkkaeron umpeen. Toisaalta äitien palkkatason heikkeneminen nousee merkittävästi ja säilyy myös pidempään yli kaksi vuotta työelämästä poissa olleilla sekä hyvätuloisilla naisilla. Isät sen sijaan eivät näytä kärsivän palkan heikkenemisestä lyhyiden perhevapaattensa takia.

Tuloksemme siis osoittavat, että äitien pitkillä perhevapaajaksoilla on merkitystä sukupuolten välisen palkkaeron synnyssä. Pitkiä hoitovapaita on yleensä perusteltu perhepoliittisin perustein. Tämä herättääkin kysymyksen siitä, tulisiko äitien pitkistä hoitovapaista keskusteltaessa kiinnittää aiempaa enemmän huomiota sukupuolten välisen työelämän tasa-arvon näkökulmasta ongelmallisiin perhevapaista johtuviin palkanmenetyksiin.

Perhevapaista johtuvien palkanmenetysten lieventämisessä työpaikkatason tasa-arvosuunnitelmat ovat keskeisessä roolissa. Hankkeessamme olemmekin



esittäneet, miten perhevapaajärjestelyjen ennakointi ja vanhempien työhön paluun helpottaminen voitaisiin ottaa paremmin huomioon yritysten tasa-arvosuunnitelmissa. Oma erillinen kysymyksensä, joka vaatisi jatkossa kehittämistyötä, liittyy siihen, miksi osittainen hoitovapaa ei ole Suomessa ollut suosittu tapa yhdistää perhe- ja työelämää pienten lasten vanhempien keskuudessa. Työpaikkatason perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen liittyvistä hyvistä käytännöistä, joita myös haastattelemissamme pk-yrityksissä oli kehitetty, on syytä kerätä ja jakaa lisää tietoa.

### Isien perhevapaat

Perhevapaakustannukset jakaantuisivat tasaisemmin niin eri työnantajien kuin työntekijöiden välillä, jos isien perhevapaiden käyttö lisääntyisi. Äidit käyttävät vielä valtaosan isien ja äitien yhteisesti jaettavasta vanhempainrahakaudesta, vaikka nykyisen lainsäädännön puitteissa vanhemmilla on täysi vapaus valita kumpi heistä jää vanhempainvapaalle. Jopa neljännes isistä jättää perhevapaat kokonaan hyödyntämättä. Kun isät pitävät perhevapaita, he pitävät lähinnä itselleen suunnatut vapaat (isyysvapaan ja isäkuukauden).

Isien perhevapaiden lisääntyvä käyttö on niin perhe- kuin tasa-arvopolitiikan kannalta tavoiteltava päämäärä. Suomen nykyinen lainsäädäntö lähtee liikkeelle perheiden vapaudesta valita kumpi – isä vai äiti – jää lasta hoitamaan. Vapaaehtoinen valinta pitäisi periaatteessa aina olla parempi vaihtoehto kuin valinta, jota on etukäteen rajoitettu. Onkin syytä selvittää, miksi kuitenkin Ruotsissa ja Islannissa valittu tie, jossa perheiden vapaata valintaa on rajoitettu ja pelkästään isille kohdistettuja perhevapaita on Suomea enemmän, on johtanut näissä maissa isien lisääntyneeseen perhevapaiden käyttöön? Mikä vapaassa valinnassa on vikana?

Monet erilaiset tekijät selittävät sitä, miksi isät eivät käytä perhevapaita tai miksi he eivät ole perhevapailla nykyistä pidempään. Nykyjärjestelmän monimutkaisuuden vuoksi perheiden on vaikea arvioida erilaisten vaihtoehtojen perhevapaavalintojen taloudellisia seurauksia. Työssä käyvät isät saavat pääsääntöisesti perheissä äitejä suuremman palkan, jonka vuoksi isien perhevapai-

den käytöstä syntyvät tulojen menetykset ovat perheelle äitien tulojen menetyksiä suurempia. Tulostemme mukaan hyvätuloisten isien perheet näyttävätkin kestävän pienituloisia paremmin perhevapaista johtuvia tulomenetyksiä ja isien lyhyet perhevapaat lisääntyvät tulojen noustessa. Palkalliset isyysvapaat ovat vielä harvinaisuus.

On selvää, että isien perhevapaiden käytön lisääminen ei ole yksinkertainen haaste. Perheiden päätöksenteon helpottamiseksi nykyistä perhevapaajärjestelmää tulisi yksinkertaistaa. Tasa-arvosuunnitelmien tulisi työpaikkatasolla signaloida myönteistä asennetta isien perhevapaiden lisääntyvälle käytölle. Isien valintoihin voidaan pyrkiä vaikuttamaan myös isyys.net -kaltaisten sivustojen ja kampanjoiden avulla. On toisaalta myös tärkeää kriittisesti arvioida, riittävätkö tällaiset toimenpiteet isien perhevapaiden käytön lisäämiseen. Isät käyttävät edelleen enimmäkseen vain erityisesti heille kohdennettuja perhevapaita. Vaihtoehtona on malli, jossa miesten perhevapaiden käytön lisäämistä edistetään suoraviivaisemmin erityisesti isille kohdennettujen vapaiden kasvattamisella. Tämä tie on osoittautunut hedelmälliseksi sen valinneissa Pohjoismaissa.

Isien perhevapaiden lisääntyvän käytön esteitä arvioitaessa on myös pohdittava, osallistuuko yhteiskunta riittävässä määrin perhevapaista maksettaviin korvauksiin ja ovatko nyt voimassa olevat korvaustasot isien perhevapaiden lisäämisen näkökulmasta edelleen riittämättömällä tasolla. Perheiden taloudellisen päätöksenteon viidakkoa helpottaisi, jos myös isät saisivat enenevässä määrin heille kohdentuvia ja työnantajille korvattavia palkallisia perhevapaita. Julkinen sektori voisi tässä suhteessa kunnostautua ja ottaa selvästi nykyistä laajemmin palkalliset isyysvapaat käyttöön.

## Perhe ja ura -hankkeen julkaisut

Asplund, R. (2007), Ut med mammorna? Forum för Ekonomi och Teknik 5/2007.

Hämäläinen, U. & P. Takala (2007), Miksi kaikki isät eivät käytä perhevapaita? Talous & Yhteiskunta 3/2007.

Kellokumpu, J. (2006), Lasten vaikutus äidin palkkaan. Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 103.

Kellokumpu, J. (2007), Baby and pay: the family gap in Finland. Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita 236.

Kellokumpu, J. (2007), Perhevapaiden kehitys 1990–2005: Isillä päärooli uudistuksissa, sivurooli käyttäjinä. Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 10.

Kellokumpu, J. & S. Napari (2007), Perhevapaian vaikutus palkkapussiin. Talous & Yhteiskunta 3/2007.

Lilja, R. (2007), Kova hinta äitiydestä. Kolumni, Akavalainen 2/2007.

Maliranta, M. & S. Napari (2007), Perhevapaiden käytön määrät ja kustannukset yrityksissä, ETLA, sarja B 229.

Napari, S. (2006), Perhevapaiden palkkavaikutukset: katsaus kirjallisuuteen. ETLA, Keskusteluaiheita, No. 1044.

Napari, S. (2007), Is there a motherhood wage penalty in the Finnish private sector? ETLA, Discussion Papers No. 1107.

Valkonen, L. (2006), Perhevapaiden vaikutukset naisten ura- ja palkkakehitykseen – kirjallisuuskatsaus. ETLA, Keskusteluaiheita, No. 1033.

Hankkeen kotisivu: <http://www.etla.fi/to/perhejaura/>

## Perhe ja ura tasa-arvon haasteena seminaariesitykset

8.11.2006, Paasitorni Karl Lindahl-sali, Helsinki

Napari, S. (HKKK), Perheasema ja palkkaura: Mitä väittää teoria? Mitä vastaa empiria?

Valkonen, L. (ETLA), Perhevapaiden vaikutukset naisten ura- ja palkkakehitykseen – Mitä kertoo pohjoismainen tutkimus?

Kellokumpu, J. (PT), Lasten vaikutus äidin palkkaan Suomessa

7.5.2007, Adams-sali, Helsinki

Kellokumpu, J. (PT), Perhevapaiden kehitys 1990–2005: Isillä päärooli uudistuksissa, sivurooli käyttäjinä

Napari, S. (ETLA), Perhevapaiden käyttö ja suorat kustannukset yrityksille

Maliranta, M. (ETLA), Perhevapaiden epäsuorat kustannukset yrityksille

20.11.2007, Diana-auditorio, Helsinki

Napari, S. (ETLA), Perhevapaiden vaikutukset äitien palkkoihin Suomen yksityisellä sektorilla

Kellokumpu, J. (PT), Perhevapaiden palkkavaikutukset

## Muut seminaariesitykset ja puheenvuorot

Kellokumpu, J. (PT), Perhevapaiden vaikutus vanhempien palkkaan, Palkan-saajien tutkimuslaitoksen tutkijaseminaari, 3.10.2007, Helsinki

Lilja, R. (PT), Perhe- ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena, Pohjoismainen tasa-arvoministerikokous, 15.10.2007, Königstedtin kartano, Vantaa

Napari, S. (ETLA), Is There a Motherhood Wage Penalty in the Finnish Private Sector, 6th Labour Economics Workshop ”Brucchi Luchino”, 14.–15.12.2007 Salerno, Italia

Napari, S. (ETLA), Lapset ja naisten palkkaura, Etlan tutkimusseminaari, toukokuu 2007, Helsinki

Napari, S. (ETLA), Perhevapaiden vaikutus naisten palkkakehitykseen, Pohjoismaiden ministerineuvoston tasa-arvokonferenssi. Lasku lapsensaannista – perhevapaakustannukset ja sukupuolten tasa-arvo, 21.11.2007, Säätytalo, Helsinki

- 2007: 1    Mikael Fogelholm, Olavi Paronen, Mari Miettinen. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveysliikunnan tila ja kehittyminen 2006.  
ISBN 978-952-00-2232-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2233-4 (PDF)
- 2    Jussi Huttunen. Lääkkeiden kustannusvastuun ongelmat ja ehdotuksia ongelmien ratkaisemiseksi. Selvityshenkilön raportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2237-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2238-9 (PDF)
- 3    Salme Kallinen-Kräkin, Tero Meltti. Sosiaalipalvelut toimiviksi. Sosiaalialan kehittämishankkeen arviointikierroksen raportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2245-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2246-4 (PDF)
- 4    Simo Salminen, Riikka Ruotsala, Jarmo Vorne, Jorma Saari. Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuustoimintaan.  
ISBN 978-952-00-2247-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2248-8 (PDF)
- 5    Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2255-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2139-9 (PDF)
- 6    Varhaiskasvatustutkimus ja varhaiskasvatuksen kansainvälinen kehitys. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2259-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2260-0 (PDF)
- 7    Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2261-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2262-4 (PDF)
- 8    Markku Lehto. Tie hyvään vanhuuteen. Vanhusten hoidon ja palvelujen linjat vuoteen 2015. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2263-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2264-8 (PDF)
- 9    Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tulossopimukset kaudelle 2004-2007. Tarkistusvuosi 2007. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2265-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2266-2 (PDF)
- 10    Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2007. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2267-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2268-6 (PDF)

- 2007: 11 Samapalkkaisuohjelma. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2273-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2274-7 (PDF)
- 12 Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan arvioinnin loppuraportti. Toim. Jaana Kaakinen, Jarmo Nieminen, Jukka Ohtonen.  
ISBN 978-952-00-2279-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2280-8 (PDF)
- 13 Varhaiskasvatuksen kehittämisen suuntaviivoja lähivuosille. Väli­raportti varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan työstä. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2281-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2282-2 (PDF)
- 14 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. Suomen eTerveys -tiekartta. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2283-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2284-6 (PDF)
- 15 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. eHealth roadmap - Finland. (Stencil)  
ISBN 978-952-00-2285-3 (pb)  
ISBN 978-952-00-2286-0 (PDF)
- 16 Opportunities to reconcile family and work. Ed. by Rolf Myhrman, Riitta Sääntti.  
ISBN 978-952-00-2287-7 (pb)  
ISBN 978-952-00-2288-4 (PDF)
- 17 Tomi Hussi, Guy Ahonen. Business-oriented maintenance of work ability. (Stencil)  
ISBN 978-952-00-2289-1 (pb)  
ISBN 978-952-00-2290-7 (PDF)
- 18 Anita Haataja. Viisikymppisten työllisten työssä jatkamista ennakoivat tekijät.  
ISBN 978-952-00-2292-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2293-8 (PDF)
- 19 Sanna Parrila. Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja.  
ISBN 978-952-00-2294-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2295-2 (PDF)
- 20 Elina Renko. "Alkoholinkäyttö ei ole yksityisasia". Alkoholiohjelmaan ja alkoholi­politiikkaan liittyvä lehdistökirjoittelu 2004-2006.  
ISBN 978-952-00-2296-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2297-6 (PDF)
- 21 Nikotiinivalmisteiden seurantatyöryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2304-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2305-8 (PDF)
- 22 Leena Tamminen-Peter. Ergonomiaopetuksen kehittäminen sosiaali- ja terveydenhoitoalan oppilaitoksissa. (Julkaistaan ainoastaan verkossa [www.stm.fi](http://www.stm.fi))  
ISBN 978-952-00-2306-5 (PDF)
- 23 Sosiaali- ja terveysministeriön taloussääntö 1.3.2007.  
ISBN 978-952-00-2315-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2316-4 (PDF)

- 2007: 24 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaryhmän raportti. Vuoden 2006 toiminta. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2321-8 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2322-5 (PDF)
- 25 Erityisryhmien asumisturvallisuuden parantaminen. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2327-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2328-7 (PDF)
- 26 Markku Kuisma. Ensihoito- ja sairaankuljetuspalvelujen kehittäminen. Selvityshenkilön raportti.  
ISBN 978-952-00-2332-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2333-1 (PDF)
- 27 Koko perhe kierteessä. Lähisuhdeväkivalta ja alkoholi.  
ISBN 978-952-00-2342-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2343-0 (PDF)
- 28 Päivi Voutilainen, Eija Kattainen, Reija Heinola. Omaishoidon tuki sosiaalipalveluna. Selvitys omaishoidon tuesta ja sen vaihtelusta 1994-2006.  
ISBN 978-952-00-2344-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2345-4 (PDF)
- 29 Terveystieteen opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2352-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2353-9 (PDF)
- 30 Aila Kumpulainen. Kehitysvammapalvelut vuonna 2004.  
ISBN 978-952-00-2356-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2357-7 (PDF)
- 31 Stefan Ehrstedt. Työelämän kehittämishankkeet ja -ohjelmat valituissa OECD-maissa sekä kansainvälisissä järjestöissä. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2362-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2363-8 (PDF)
- 32 Samapalkkaisuusohjelman seurantaryhmän (2006-2007) loppuraportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2370-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2371-3 (PDF)
- 33 Lapsiasiavaltuutetun toimintakertomus vuodelta 2006.  
ISBN 978-952-00-2374-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2375-1 (PDF)
- 34 Sairaanhoidovakuutuksen kehittäminen. Sairausvakuutuksen sairaanhoidovakuutuksen kehittämistyöryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2378-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2379-9 (PDF)
- 35 Palveluksessanne STM.  
ISBN 978-952-00-2390-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2391-2 (PDF)

- 2007: 36 Mirja Willberg, Hannu Valtonen. Pohjoismaiden terveydenhuollon rahoitus- ja palvelujärjestelmien vertailu.  
ISBN 978-952-00-2386-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2387-4 (PDF)
- 37 Mirja Willberg, Hannu Valtonen. Jämförelse av finansierings- och servicesystemen inom hälso- och sjukvården.  
ISBN 978-952-00-2388-1 (inh.)  
ISBN 978-952-00-2389-8 (PDF)
- 38 Raija Volk, Tuula Laukkanen. Palvelusetelin käyttö kunnissa.  
ISBN 978-952-00-2390-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2391-1 (PDF)
- 39 Janne Jalava, Tuomas Ketola, Nina von Hertzen, Petri Virtanen. Tasa-arvoa edistävien EU-hankkeiden arviointi.  
ISBN 978-952-00-2400-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2401-7 (PDF)
- 40 Anita Haataja, Ossi Korkeamäki, Tomi Kyyrä. Soviteltu työttömyysetuus: kohdentuminen, toimeentulo ja vaikutus työllistymiseen. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2406-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2407-9 (PDF)
- 41 Maahanmuuttajien palvelut ja työllistyminen sosiaalialalle. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2408-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2409-3 (PDF)
- 42 Suomen kansainvälisten lapseksiottamisasioiden lautakunta. Toimintakertomus 2006. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2423-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2424-6 (PDF)
- 43 Nämnden för internationella adoptionsärenden i Finland. Verksamhetsberättelse 2006.  
ISBN 978-952-00-2425-3 (inh.)  
ISBN 978-952-00-2426-0 (PDF)
- 44 The Finnish Board of Inter-Country Adoption Affairs. Annual Report 2006.  
ISBN 978-952-00-2427-7 (pb)  
ISBN 978-952-00-2428-4 (PDF)
- 45 Apteekkityöryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2429-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2430-7 (PDF)
- 46 Lääkkeiden viitehintajärjestelmää selvittäneen työryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2431-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2432-1 (PDF)
- 47 Hannu Puolijoki, Anja Tuulonen. Erikoislääkäri- ja erikoishammaslääkärikoulutuksen arviointi.  
ISBN 978-952-00-2433-8 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2434-5 (PDF)



- 2007: 48 Mikko Wennberg, Olli Oosi, Kaisa Alavuotunki, Sirpa Juutinen, Henrik Pekkala. Sosiaalialan kehittämishankkeen organisoinnin arviointi. Sosiaalialan kehittämishankkeen loppuarviointi. Osaraportti 1.  
ISBN 978-952-00-2435-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2436-9 (PDF)
- 49 Jaakko Virkkunen, Yrjö Engeström, Reijo Miettinen. Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan tulevaisuus. Projekteista konseptikehittämiseen.  
ISBN 978-952-00-2437-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2438-3 (PDF)
- 50 Helena Seppänen. Asiakastietojen käsittely kuntoutusyhteistyössä. Opas kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmille.  
ISBN 978-952-00-2439-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2440-6 (PDF)
- 51 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaryhmän raportti. Kevään 2007 toiminnasta. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2441-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2442-0 (PDF)
- 52 Biopankit, yhteinen etu. Ihmisperäisten näytekokoelmien hyödyntämistä selvittäneen työryhmän loppuraportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2448-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2449-9 (PDF)
- 53 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan IT-strategia vuosille 2007-2011. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2450-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2451-2 (PDF)
- 54 Sanna Parrila. Ryhmäperhepäivähoitoselvitys. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2456-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2457-4 (PDF)
- 55 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tulosohtauksen kehittämistyöryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2458-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2459-8 (PDF)
- 56 Vakuutusvalvonnan kehittäminen. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2464-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2465-9 (PDF)
- 57 Kari Niilola. Alkoholijuomien tuotanto ja myynti työllistäjänä. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2466-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2467-3 (PDF)
- 58 Alkoholimainontatyöryhmän muistio 2007. (Julkaistaan ainoastaan verkossa [www.stm.fi](http://www.stm.fi))  
ISBN 978-952-00-2468-0 (PDF)
- 59 Jyri Sorvali. Urheilu- ja liikuntajärjestöt alkoholiohjelmakumppaneina 2004-2007. (Julkaistaan ainoastaan verkossa [www.stm.fi](http://www.stm.fi))  
ISBN 978-952-00-2469-7 (PDF)

- 2007: 60 Jouni Puumalainen. Työterveys ja kuntoutus. Työterveyshuollon, työpaikkojen ja kuntoutuksessa toimivien yhteistyö.  
ISBN 978-952-00-2472-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2473-4 (PDF)
- 61 Tom Tarvainen, Ville Pietiläinen, Tapio Kuure. Nuoret eivät odota! Palvelurakenteen muutos nyt.  
ISBN 978-952-00-2476-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2477-2 (PDF)
- 62 Maahanmuuttajatyön kehittäminen varhaiskasvatuksessa. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2482-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2483-3 (PDF)
- 63 Arja Rimpelä, Susanna Rainio, Heini Huhtala, Hanna Lavikainen, Lasse Pere, Matti Rimpelä. Nuorten terveystapatutkimus 2007. Nuorten tupakkatuotteiden ja päihteiden käyttö 1997-2007.  
ISBN 978-952-00-2486-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2487-1 (PDF)
- 64 Oikeuslääketieteellisen kuolemansyyn selvittämisen organisointi. (Julkaistaan ainoastaan verkossa [www.stm.fi](http://www.stm.fi))  
ISBN 978-952-00-2490-1 (PDF)
- 65 Sosiaali- ja terveysministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2009-2012. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2493-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2494-9 (PDF)
- 66 Jussi Huttunen, Kari-Pekka Mäki-Lohiluoma. Sosiaali- ja terveysministeriön alais-  
ten virastojen ja laitosten voimavarojen uudelleen suuntaaminen. Selvityshenki-  
löiden raportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2497-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2498-7 (PDF)
- 67 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tuottavuusohjelmatyöryhmän loppu-  
raportti.  
ISBN 978-952-00-2499-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2500-7 (PDF)
- 68 Lääkkeiden hoidollisen ja taloudellisen arvon arviointi. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2501-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2502-1 (PDF)
- 69 Reija Lilja, Rita Asplund, Kaisa Kauppila (toim.). Perhevapaavalinnat ja perheva-  
paiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä?  
ISBN 978-952-00-2505-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2506-9 (PDF)



